Labour and Immigration

Annual Report
2008 - 2009

Manitoba

Minister of Labour and Immigration

Legislative Building
Winnipeg, Manitoba, CANADA
R3C 0V8

His Honour the Honourable Philip S. Lee, C.M., O.M.
Lieutenant Governor of Manitoba
Room 235, Legislative Building
Winnipeg, Manitoba
R3C 0V8

Your Honour:

I have the privilege of submitting the Annual Report of the Department of Labour and Immigration covering the period from April 1, 2008 to March 31, 2009, which includes the Annual Reports of the Multiculturalism Secretariat, the Manitoba Ethnocultural Advisory and Advocacy Council, the Manitoba Immigration Council and the Manitoba Women's Advisory Council.

Respectfully submitted,

Nancy Allan
Minister of Labour and Immigration

Manitoba

Deputy Minister of Labour and Immigration
Room 311, Legislative Building
Winnipeg, Manitoba, Canada R3C 0V8
T 204-945-4039 **F** 204-948-2203
www.manitoba.ca

Sous-ministre des Travail et Immigration
Bureau 311, Palais législatif
Winnipeg (Manitoba) Canada R3C 0V8
Tél. 204-945-4039 **Téléc.** 204-948-2203
www.manitoba.ca

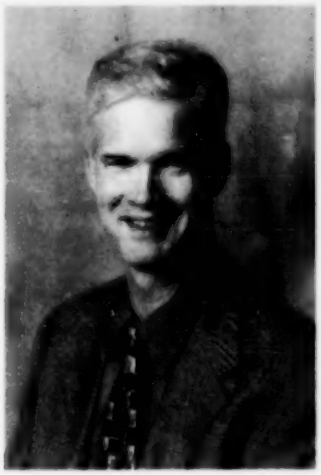
Honourable Nancy Allan
Minister of Labour and Immigration

Minister:

I have the privilege of submitting the Annual Report of the Department of Labour and Immigration covering the period from April 1, 2008 to March 31, 2009, which includes the Annual Reports of the Multiculturalism Secretariat, the Manitoba Ethnocultural Advisory and Advocacy Council, the Manitoba Immigration Council and the Manitoba Women's Advisory Council.

The Department is responsible for a wide array of programs and services affecting most of the citizens of the province. It focused its efforts on a number of key priorities and commitments during the reporting period. This included increasing immigration, improving the integration of newcomers into our communities and labour market, protecting vulnerable workers and improving employment standards. The Department initiatives resulted in Manitoba welcoming over 11,000 immigrants, the highest level since 1957. The Department also implemented procedures for the administration and enforcement of *The Worker Recruitment and Protection Act*, legislation that will protect foreign workers and children from exploitation. Manitoba's minimum wage and wages in the construction industry were increased during this period. In addition, after 50 years without change, minimum employment standards for the agricultural sector were implemented.

In meeting these priorities and continuing to deliver its mandated services, the Department makes a significant contribution to Manitoba's growth and development, and the social well-being of it's citizens. I would like to commend the dedication, commitment and excellent work of our employees who provide quality services and the external advisory committees that provide government with expert and constructive advice.



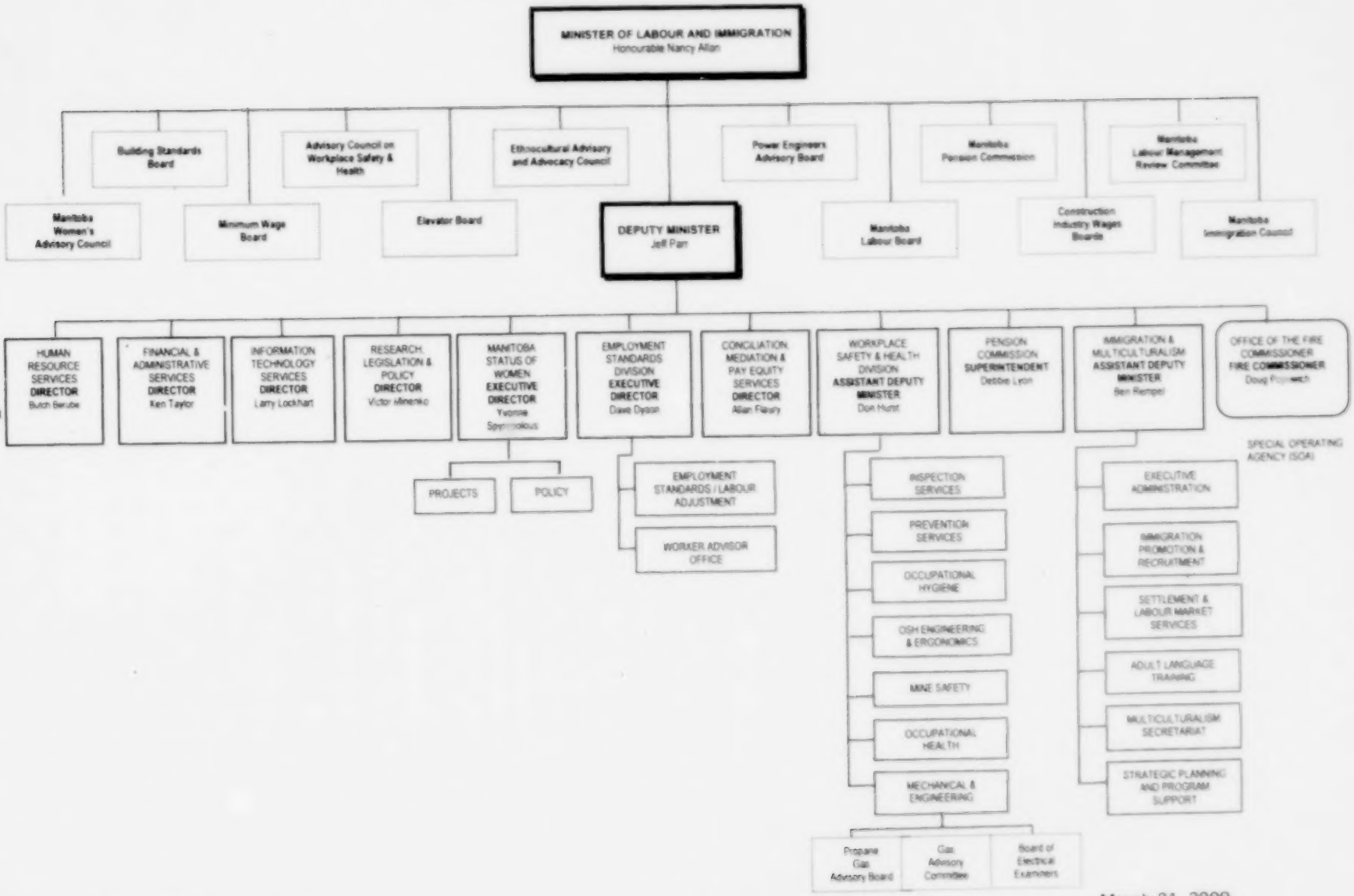
Respectfully submitted,

Jeff Parr
Deputy Minister of Labour and Immigration

TABLE OF CONTENTS

	Page
Minister's Letter of Transmittal	1
Deputy Minister's Letter of Transmittal	3
Table of Contents	5
Organizational Chart	7
Introduction	
Report Structure	8
Vision	8
Mission	8
Guiding Principles	8
Overview of 2008/09 Achievements	9
Sustainable Development	10
Service Areas	11
Labour Executive	
Minister's Salary	12
Executive Support	12
Management Services	13
Conciliation, Mediation and Pay Equity Services	16
Pension Commission	19
The Manitoba Labour Board	21
Workplace Safety and Health Division	
Workplace Safety and Health	23
Advisory Council on Workplace Safety and Health	26
Mechanical and Engineering Branch	28
Employment Standards	
Employment Standards	31
Worker Advisor Office	33
Manitoba Status of Women	
Manitoba Status of Women	35
Manitoba Women's Advisory Council	36
Immigration and Multiculturalism Division	
Immigration and Settlement	38
Manitoba Immigration Council	43
Multiculturalism Secretariat	45
Manitoba Ethnocultural Advisory and Advocacy Council	46
Office of the Fire Commissioner	48
Financial Information	
Reconciliation Statement	49
Expenditure Summary	50
Revenue Summary	54
Five Year Expenditure and Staffing Summary by Appropriation	56
Performance Reporting	57
The Public Interest Disclosure (Whistleblower Protection) Act	62

MANITOBA LABOUR AND IMMIGRATION



March 31, 2009

INTRODUCTION

Report Structure

The annual report is organized in accordance with the appropriation structure that reflects the Department's authorized votes approved by the Legislative Assembly. The report includes information at the main and sub-appropriation levels relating to the Department's objectives and actual results. Financial performance information is provided with expenditure and revenue variance explanations and a five-year adjusted historical table of departmental expenditures and staffing.

Vision

To create diverse and vibrant communities, safe and healthy workplaces, balanced employment practices, harmonious labour/management relations, and social, economic and political equality for women, all of which contribute to the social, economic and cultural well-being of all Manitobans.

Mission

To promote appropriate standards and quality services with respect to workplace safety and health, employment relations, pension plan benefits and public safety as well as further the growth of immigration, multiculturalism, and the social, economic and political equality of women.

Guiding Principles

- Serve the Manitoba public efficiently, courteously and effectively.
- Develop and pursue preventive and public education strategies towards achieving our mission.
- Consult equally with labour, management and other client groups.
- Work with all levels of government, industry, and the community to increase immigration and facilitate the settlement and integration of newcomers.
- Work in cooperation with women and women's organizations towards improving the status of women and giving voice to their concerns.
- Assume a leadership role in promoting partnerships, innovation and change, along with our external stakeholders, including all levels of government and community groups.
- Promote responsiveness, flexibility and innovation throughout the Department.
- Empower staff and recognize that they are our most important resource.
- Pursue and implement continuous improvement strategies in services, programs and operations.
- Be accountable and responsible in the use of public funds.

Overview of 2008/09 Achievements

The stability achieved in Manitoba's labour relations climate continues to be maintained. The number of person days lost to work stoppages was 18 per 1,000 workers in 2008, the fourth lowest level of work stoppage in Canada.

Conciliation, Mediation and Pay Equity Services assisted in 116 conciliation assignments under *The Labour Relations Act*, disposing of 56 assignments during the reporting year with 90 per cent (50) finalized without a work stoppage. This office also assisted with 351 joint grievance mediation files, and settled 100 per cent of the 160 grievances mediated during the year.

The time-loss injury rate in Manitoba workplaces has been reduced to 4.0 per 1,000 workers, a 29 per cent reduction since 1999/00.

Workplace Safety and Health Officers conducted 9,134 workplace inspections (a 55 per cent increase over 2007/08), investigated 1,007 complaints regarding unsafe work conditions or legislative violations (a 9 per cent increase over 2007/08) and conducted 1,084 serious incident investigations (a 24 per cent increase over 2007/08).

The Workplace Safety and Health Division continued working with the Workers Compensation Board (WCB) on awareness and education initiatives to strengthen the culture of safety and health in Manitoba. This included the provincial workplace safety and health public awareness campaign, built around the SAFE work methodology (Spot the hazard, Assess the risk, Find a safer way, Everyday), and featuring television and print advertisements.

The Department developed the following Acts and Regulations, which were passed:

- *The International Labour Cooperation Agreements Implementation Act* (Part 2)
- *The Worker Recruitment and Protection Act*
- Construction Industry Minimum Wage Regulation
- Pension Benefits Regulation
- Employment Standards Regulation (increases to minimum wage)
- Property Insurance Assessment Regulation
- Special Payments Relief Regulation (pension plan solvency)
- International Labour Cooperation Agreements Implementation Regulation
- Worker Recruitment and Protection Regulation

Manitoba's minimum wage was increased for the eighth consecutive year and wage increases in the construction industry took effect in June 2008, reflecting recommendations from a joint industry-labour panel.

The Employment Standards Branch received 2,625 claims and recovered $1.3 million in wages.

The Employment Standards Division developed procedures for the administration and enforcement of *The Worker Recruitment and Protection Act* including the establishment of strong information sharing partnerships with law enforcement, child protection agencies, border security and other government and non-government agencies.

Regulatory changes under the Employment Standards Code for the agriculture industry took effect in 2008, after 50 years without a change. Minimum standards under the Code will now apply to this industry.

The staff of the Manitoba Women's Advisory Council and the Women's Directorate co-located to form the Manitoba Status of Women office. This re-organization has ensured a more efficient use of resources and enhanced service delivery.

Manitoba Status of Women increased the number of Training for Tomorrow Educational Awards from 50 to 80 recipients and increased their value from $1,000 to $1,250.

Developed and distributed over 15,000 copies of the *4 Girls Only! Guide* to school counsellors, after-school programs and teen clinics.

The Office of the Fire Commissioner, through partnership with Aboriginal and Northern Affairs, continued a fire protection strategy to enhance fire protection services in northern and remote communities through training and education of over 119 local personnel in 14 Aboriginal and northern communities.

The Immigration and Multiculturalism Division contributed to 11,221 immigrants landing in Manitoba in 2008, a 2.4 per cent increase over 2007 and the highest immigration level since 1957.

The Immigration and Multiculturalism Division also:

- implemented an international agreement between the Government of Manitoba and the Government of the Philippines to streamline immigration processing and build stronger connections between Manitoba employers and workers from the Philippines.

- in partnership with Manitoba's regional authorities, the College of Registered Nurses of Manitoba and Manitoba Health, developed a framework for the ethical and safe recruitment of internationally educated nurses and in November 2008 conducted the Philippines Nursing Recruitment Initiative, resulting in 131 employment offers by the Assiniboine, Brandon, Central and Parklands Regional Health Authorities.

- provided over $23.3 million in funding to 176 service providers under the Manitoba Immigrant Integration Program (MIIP) for the delivery of settlement services and adult EAL programming supporting labour market integration.

- provided support for the implementation of *The Fair Registration Practices in Regulated Professions Act* to help ensure that registration practices of regulatory bodies are transparent, objective, impartial and fair.

The Office of the Manitoba Fairness Commissioner was established, including the physical premises, staffing, and administrative and financial procedures. Policies and procedures for implementation of *The Fair Registration Practices in Regulated Professions Act* were developed.

The Manitoba Labour Board improved efficiency in program delivery to clients through office enhancements including sound systems and internet access in hearing rooms, ergonomic furnishings, additional meeting rooms, improved security measures and by posting written reasons and substantive orders issued by the Board to the Board's website.

Sustainable Development

In compliance with *The Sustainable Development Act*, Manitoba Labour and Immigration is committed to ensuring that its activities conform to the principles of sustainable development.

Through internal operations and procurement practices, the Department continued to play an integral role in promoting environmental sustainability and awareness within the Department and among vendors, and continued expanding the knowledge and skills of procurement practitioners and end-users.

The Department continued to promote a culture of sustainability and strives to achieve the goals set out in the Sustainable Development Action Plan.

DEPARTMENT OF LABOUR AND IMMIGRATION SERVICE AREAS OVERVIEW

SERVICE AREAS	DIVISION/BRANCH	ACTS ADMINISTERED
General	Department of Labour and Immigration	The Department of Labour and Immigration Act
Safety and Health	Workplace Safety and Health Division	The Workplace Safety and Health Act*
Fair and Equitable Treatment in the Workplace	Employment Standards Division	The Construction Industry Wages Act* The Employment Standards Code* The Employment Services Act The Remembrance Day Act* The Retail Businesses Holiday Closing Act
	Manitoba Pension Commission	The Pension Benefits Act
	Worker Advisor Office	The Workers Compensation Act (Section 108)
	Manitoba Women's Advisory Council	The Manitoba Women's Advisory Council Act
Public Safety	Mechanical and Engineering	The Amusements Act (Part II) The Electricians' Licence Act The Elevator Act The Gas and Oil Burner Act The Power Engineers Act The Steam and Pressure Plants Act
	Office of the Fire Commissioner	The Buildings and Mobile Homes Act The Fires Prevention and Emergency Response Act
Labour Relations	Manitoba Labour Board	The Labour Relations Act*
	Conciliation, Mediation and Pay Equity Services	The Labour Relations Act* The Firefighters and Paramedics Arbitration Act The Pay Equity Act*
Immigration and Multiculturalism	Immigration and Multiculturalism Division	The Manitoba Multiculturalism Act The Holocaust Memorial Day Act The Manitoba Ethnocultural Advisory and Advocacy Council Act The Manitoba Immigration Council Act

Note: **Denotes Acts on which the Manitoba Labour Board adjudicates*

Labour Executive

Minister's Salary

This appropriation provides for the Minister's salary entitlement as a member of Executive Council.

1(a) Minister's Salary

Expenditures by Sub-Appropriation	Actual 2008/09 $(000s)	Estimate 2008/09 FTE	$(000s)	Variance Over/(Under) $(000s)	Expl. No.
Total Salaries	45	1.00	45	-	

Executive Support

Executive Support includes the Offices of the Minister and the Deputy Minister.

The Executive Offices provide the overall policy direction for departmental programs. The Deputy Minister is the chairperson of the Departmental Executive Committee, which includes the senior managers from each of the Department's divisions.

1(b) Executive Support

Expenditures by Sub-Appropriation	Actual 2008/09 $(000s)	Estimate 2008/09 FTE	$(000s)	Variance Over/(Under) $(000s)	Expl. No.
Total Salaries	693	10.00	693	-	
Total Other Expenditures	70		71	(1)	
Total Expenditures	763	10.00	764	(1)	

Management Services

The Management Services Division provides centralized financial, administrative and program support services including working with the Amalgamated Human Resource Services to coordinate a range of human resource services. This includes developing and administering corporate financial policy, coordinating financial planning and reporting, providing centralized accounting, maintaining the Department's information management system and coordinating information technology services. The Division also leads the departmental planning process, conducts research and analysis, supports policy development, coordinates the Department's legislative initiatives, manages corporate communications and provides support services to a number of the Department's advisory boards and committees. The Division administers the Department's responsibilities under *The Freedom of Information and Protection of Privacy Act*.

Objectives

- To ensure consistency, accuracy, effectiveness and timeliness with respect to Departmental activities by providing centralized support, coordination and other services in the following areas:

    - research, policy analysis and legislative development;
    - financial, administrative and human resources;
    - planning, reporting, comptrollership and accountability; and
    - information and communications technology.

Summary of Performance

In 2008/09 the Management Services Division:

- provided assistance in the development and passage of the following Acts and Regulations:

    - *The International Labour Cooperation Agreements Implementation Act* (Part 2)
    - *The Worker Recruitment and Protection Act*
    - Construction Industry Minimum Wage Regulation
    - Pension Benefits Regulation
    - Employment Standards Regulation (increases to minimum wage)
    - Property Insurance Assessment Regulation
    - Special Payments Relief Regulation
    - International Labour Cooperation Agreements Implementation Regulation
    - Worker Recruitment and Protection Regulation;

- conducted research and analysis, and coordinated stakeholder consultations undertaken by a sub-committee of the Labour Management Review Committee (LMRC) regarding collective bargaining in the construction industry;

- collected, developed and disseminated statistical data and other information in areas such as work stoppages, provisions of collective agreements, labour organizations, union membership, negotiated settlements and wage rates;

- responded in a timely manner to requests for information by unions, management, labour relations practitioners, the general public, the Minister, Departmental Executive, and other branches, departments and governments, including requests from the federal government on matters relating to the International Labour Organization;

- responded to 118 applications for access to records under *FIPPA*;

- participated in meetings and discussions of the Canadian Association of Administrators of Labour Legislation (CAALL) to exchange information and share best practices regarding current and emerging labour trends with counterparts in other Canadian jurisdictions;

- coordinated and prepared the 2009/10 Priorities and Strategies Overview, the 2009/10 Estimates materials and the 2007/08 Annual Report;

- examined the potential implementation of debit card, credit card and electronic funds transfer processing options, as well as potential single window services (one-stop shopping) delivery options in consultation with other divisions and departments;

- due to a reprioritization of central information technology initiatives, delayed implementation of a new point-of-sale system in compliance with MySAP First policy for the issuance of certificates, licences, permits, examinations, annual returns and inspection fees;

- worked with the Comptrollership Unit of Education Shared Services to carry out performance of statistical sampling of transactions for year end compliance and verification of year end reconciliation;

- continued the ongoing implementation of the system for signing authorities, the central physical assets inventory with a related employee inventory, the grant accountability framework and the contract management system;

- continued implementation of standard, centralized systems and organizational structure for financial reporting including contract management, branch salary and operating budgets within the Immigration and Multiculturalism Division for completion by December 31, 2009;

- conducted a preliminary review of the internal reporting system within the Workplace Safety and Health Division;

- commenced quarterly meetings of Audit Committee to oversee compliance with internal and external audit and financial reporting requirements and/or recommendations;

- continued centralization of corporate administrative services under the Administrative Services Unit of the Financial and Administrative Services Branch;

- undertook a number of application development projects at the request of departmental areas, including the Manitoba Labour Board, the Pension Commission, the Mechanical and Engineering Branch and the Office of the Fire Commissioner;

- performed application program fixes, enhancements and tests to existing computer code;

- provided training to the technology community both inside and outside of Government;

- maintained all systems in operational status during working hours and provided coverage for those systems on a 7-day, 24-hour basis, including on-call provisions;

- assisted with the development and implementation of the corporate initiatives of Government, including the Desktop Management program and the ICT Restructuring Initiative;

- developed the 2009/10 and multi-year information technology plans;

- increased the accessibility of departmental program information through web development;

- continued the creation of a Department-based mid-range computing environment with advanced storage and backup capabilities;

- continued to work on the consolidation of small, stand-alone applications within the program areas;
- completed 20 employment competitions and 32 job classifications;
- dealt with nine grievances;
- processed 15 retirements through Pay and Benefits;
- provided 31 employees with orientation through Pay and Benefits;
- processed 10 Workers Compensation Board claims through Pay and Benefits;
- facilitated the attendance of 17 employees at Employment Equity/Aboriginal Awareness sessions;
- facilitated the hiring of 4 Aboriginal and 14 Visible Minority employees and 3 persons with disabilities; and
- provided various forms of support to the Department's efforts to meet its Employment Equity targets.

2(a) Management Services

Expenditures by Sub-Appropriation	Actual 2008/09 $(000s)	Estimate 2008/09 FTE	$(000s)	Variance Over/(Under) $(000s)	Expl. No.
Total Salaries	1,176	17.25	1,156	20	1
Total Other Expenditures	270		303	(33)	2
Total Expenditures	1,446	17.25	1,459	(13)	

Explanation Number:

1. *Over-expenditure reflects severance and vacation payouts to the estate of a long service employee, hiring a term employee to replace an employee on leave without pay, hiring of summer students and General Salary Increases. These over-expenditures were partially offset by implementation of vacancy management strategies, which included an employee on leave without pay, net staff turnover costs, secondment of an employee to Competitiveness, Training and Trade and savings due to the voluntary reduced work week program.*
2. *Under-expenditure reflects efficiencies realized through rationalization of administrative functions, and implementation of expenditure management strategies which resulted in reductions in training costs, office equipment rentals, computer related charges and liability insurance costs partially offset by scheduled replacement of furniture and increases in computer hardware and software purchases, legal fees, office supplies and other rentals.*

Conciliation, Mediation and Pay Equity Services

Conciliation, Mediation and Pay Equity Services works to promote and maintain harmonious labour-management relations in Manitoba by providing conciliation, grievance mediation and preventive mediation services to organized labour and management.

Objectives

- To administer *The Labour Relations Act* as it pertains to conciliation and mediation services in labour/management disputes and related situations.
- To provide competent, well-trained conciliators to assist organized labour and management in collective bargaining in order to resolve impasses in negotiations and thereby minimize work stoppages.
- To provide competent, well-trained mediators to assist organized labour and management when grievance procedures have failed to produce a settlement.
- To assist employers, bargaining agents and employees in the administration of *The Pay Equity Act*.
- To assist public school teachers and school boards in collective bargaining and grievance mediation as provided under *The Labour Relations Act*.

Summary of Performance

In 2008/09 Conciliation, Mediation and Pay Equity Services:

- assisted in 116 conciliation assignments under *The Labour Relations Act* and disposed of 56 assignments during the reporting year, 90 per cent (50) of which were finalized without a work stoppage (see Table 1);
- had 49 expedited grievance mediation files, settling 91 per cent of the files mediated;
- assisted with 351 joint grievance mediation files, and settled 100 per cent of the 160 grievances mediated during the year (see Table 2);
- was involved in 5 work stoppages involving 897 bargaining unit workers;
- provided Interest Based Negotiation training and services to three bargaining units; and
- continued to participate in the Canadian Association of Administrators of Labour Legislation conferences, to provide a continuous exchange of information with other jurisdictions and opportunities to attend seminars on new and improved approaches to preventive mediation and conciliation.

Table 1

Statistics Relating to Conciliation Services

April 1, 2008 - March 31, 2009

Assignments in process during reporting year	
Assignments carried over from previous year	56
Assignments received during the reporting year	44
Assignments received for First Collective Agreement	7
Assignments received for Interest Based Negotiations	3
Assignments received for Preventive Mediation	2
Assignments received related to *The Public Schools Act*	4
Total	**116**
Assignments disposed of during reporting year	
Settled in conciliation without work stoppage	50
Settled following work stoppage	5
Proceeded to Arbitration under *The Public Schools Act*	0
Imposed by Manitoba Labour Board for first collective agreement	1
Total	**56**
Assignments still active at end of reporting year	**60**
Percentage of assignments finalized without stoppages	90%

Table 2

Statistics Relating to Mediation Services

April 1, 2008 - March 31, 2009

Under Section 129(1) (Joint Application)	
Cases carried forward	151
Cases assigned	200
Total	**351**
Settled	160
Not settled	0
Awaiting mediation	191
Percentage of settlements achieved	100%
Under Section 130(8) (Expedited Application)	
Cases carried forward	10
Cases assigned	39
Total	**49**
Settled	21
Not settled	2
Proceeding directly to arbitration	1
Awaiting mediation	25
Percentage of settlements achieved	91%

2(c) Conciliation, Mediation and Pay Equity Services

Expenditures by Sub-Appropriation	Actual 2008/09 $(000s)	Estimate 2008/09 FTE	$(000s)	Variance Over/(Under) $(000s)	Expl. No.
Total Salaries	566	7.00	571	(5)	
Total Other Expenditures	166		142	24	1
Total Expenditures	732	7.00	713	19	

Explanation Number:

1. *Over-expenditure reflects renovation costs of a meeting room for clients and increased training costs for Conciliation Officers partially offset by decreased third party conciliation and mediation costs.*

Pension Commission

The mandate of the Pension Commission is to safeguard employees' rights to benefits promised under employment pension plans as provided under pension benefits legislation.

Objectives

- To administer and enforce *The Pension Benefits Act* and regulations to safeguard the rights of employees to benefits promised under employment pension plans registered under the Act.
- To promote the establishment, extension and improvement of employment pension plans registered under the Act.

Summary of Performance

In 2008/09 the Pension Commission:

- processed over 1,200 requests for statements of satisfaction concerning one-time transfers;
- issued over 500 pieces of correspondence related to compliance;
- reviewed over 100 pension plan amendments, and 48 Locked-in Retirement Account/Life Income Fund/Locked-in Retirement Income Fund contracts for compliance;
- reviewed 7 plan registrations, 9 full plan windups, 11 partial plan windups, 2 mergers and 1 plan conversion;
- reviewed for compliance, 356 Annual Information Returns (AIRs), which detail the contributions made to and membership changes under a pension plan over its fiscal year;
- reviewed for compliance, 18 actuarial valuation reports, which detail the funded and solvency position of a defined benefit pension plan and the contribution requirements over the next 3 years;
- approved one surplus refund request;
- conducted four Pension Administration Reviews to assess whether the administrative systems and practices of pension plans were sufficient to produce legislative compliance, and monitored progress on the issues identified in the Reviews' reports;
- responded to approximately 5,000 telephone inquiries relating to pension legislation;
- participated in, as a presenter, four public education sessions for organizations involved with pension plans, dealing with various aspects of existing and proposed legislation and general industry information;
- implemented one regulation under *The Pension Benefits Act*; and
- participated in, through the Superintendent of Pensions, the activities of the Canada Association of Pension Supervisory Authorities (CAPSA), a national association of pension supervisory authorities whose mission is to facilitate an efficient and effective pension regulatory system in Canada.

2(d) Pension Commission

Expenditures by Sub-Appropriation	Actual 2008/09 $(000s)	Estimate 2008/09 FTE	$(000s)	Variance Over/(Under) $(000s)	Expl. No.
Total Salaries	367	5.00	364	3	
Total Other Expenditures	108		121	(13)	1
Total Expenditures	475	5.00	485	(10)	

Explanation Number:

1. *Under-expenditure reflects a delay in public information sessions for the implementation of regulations under The Pension Benefits Act partially offset by increased training costs.*

The Manitoba Labour Board

The Manitoba Labour Board is an independent and autonomous specialist tribunal which administers and adjudicates responsibilities assigned to it under *The Labour Relations Act* and sections of:

- *The Employment Standards Code*
- *The Workplace Safety and Health Act*
- *The Public Schools Act*
- *The Construction Industry Wages Act*
- *The Remembrance Day Act*
- *The Pay Equity Act*
- *The Essential Services Act*
- *The Elections Act*
- *The Victims Bill of Rights*
- *The Public Interest Disclosure (Whistleblower Protection) Act*

During the reporting period, the Board was composed of a full time Chairperson, one full time Vice-Chairperson, six part time Vice-Chairpersons, and 28 Board members representing equal representation of employees and employers.

Objectives

- To resolve labour issues in a fair and reasonable manner acceptable to both the labour and management community, including the expeditious issuance of appropriate orders that respect the wishes of the majority of employees.

- To assist parties in resolving disputes without the need of the formal adjudicative process.

- To provide information to parties and the general public pertaining to their dealings with the Board or about the Board's operations.

Summary of Performance

In 2008/09 the Manitoba Labour Board:

- received 317 applications and carried forward 198 files under the following Acts:

The Workplace Safety and Health Act	2
The Employment Standards Code	49
The Labour Relations Act	266
Total filed in reporting year	317
Cases carried forward (2007/08)	198
Total*	515

  * Total applications filed reflects a 23 per cent decrease from the previous year's actual of 666 attributable in part to an amendment to *The Employment Standards Code* which came into effect April 30, 2007 transferring the responsibility for processing hours of work variance applications from the Board to the Employment Standards Division.

- disposed of/closed 398, or 77 per cent of 515 cases;

- scheduled 157 applications for hearing;

- resolved 83 per cent of disputes through the mediation process in cases where a board officer was formally appointed or assisted the parties informally in reaching a settlement;

- issued 21 Substantive Orders and 8 Written Reasons for Decision;
- distributed updates for the "Index of Written Reasons for Decision" to subscribers;
- conducted 12 votes within time frames ordered by the Board;
- continued to partner with the Department's Information and Technology Services Branch to develop a comprehensive automated case management system scheduled for implementation in 2009;
- successfully completed the relocation to 175 Hargrave Street, Winnipeg, improving efficiency in program delivery to clients through office enhancements including sound systems and internet access in hearing rooms, ergonomic furnishings, additional meeting rooms and improved security measures;
- conducted or participated in various training and development opportunities for Board members and staff as identified under their individual learning plans including attendance of Board Officers at a mediation training program conducted by the Canada Industrial Relations Board and attendance of senior staff at the Annual Conference of Labour Board Chairs and Administrators; and
- promoted sustainable development through various activities including recycling, paper management, use of environmentally preferable products and duplex copying.

Further statistics and summaries of significant decisions are available in the separate annual report issued by the Manitoba Labour Board.

2(e) Manitoba Labour Board

Expenditures by Sub-Appropriation	Actual 2008/09 $(000s)	Estimate 2008/09 FTE	$(000s)	Variance Over/(Under) $(000s)	Expl. No.
Total Salaries	1,212	16.50	1,331	(119)	1
Total Other Expenditures	440		481	(41)	2
Total Expenditures	1,652	16.50	1,812	(160)	

Explanation Number:

1. *Under-expenditure reflects implementation of vacancy management strategies, which included net staff turnover costs, Board member per diems, maintaining a staff vacancy and savings due to the voluntary reduced work week program partially offset by severance and vacation payouts for two employees who retired or resigned, hiring of summer students and General Salary Increases.*
2. *Under-expenditure reflects reductions in legal fees due to fewer appeals, website development performed internally and decreased travel costs of Board members and officers. These under-expenditures were partially offset by one-time costs related to the relocation to new premises, use of temporary employment services and increased computer related charges.*

Workplace Safety and Health Division

The Workplace Safety and Health Division (WSHD) administers seven acts and associated regulations dealing with the health and safety of workers, protection of the public from mechanical, electrical and fuel-burning equipment, and the licensing of tradespersons. It also provides technical and administrative support to the Minister's Advisory Council on Workplace Safety and Health. The Division emphasizes a preventive focus to control workplace and public hazards through education and training, combined with administration and enforcement of relevant acts and regulations.

Workplace Safety and Health

Objectives

- To administer *The Workplace Safety and Health Act* and Regulations in order to identify and control workplace safety and health hazards, thereby preventing fatalities, reducing workplace injuries and illnesses, and contributing to a dynamic provincial economy and improved quality of life for Manitobans.

Summary of Performance

In 2008/09 Workplace Safety and Health:

- coordinated the development and implementation of prevention and enforcement activities that contributed to a 29 per cent reduction in the time-loss injury rate since 2000;

- continued implementing the long-term plan to improve safety and health in Manitoba workplaces as outlined by the government's response to the 2002 Report of the Workplace Safety and Health Review Committee. Actions taken included the introduction of new program and policy initiatives, a review of the *Operation of Mines Regulation*, and a mandatory review of *The Workplace Safety and Health Act* and its administration;

- continued to act on the recommendations contained in the Report of the Auditor General of Manitoba to strengthen the Division's performance and support sustainable improvements in workplace safety and health outcomes in Manitoba. The activities included: measuring and reporting on program effectiveness, training staff on policy and procedures to address enforcement issues, and distributing an annual schedule of educational sessions to workplace safety and health committees in the province which is made available on the SAFE Manitoba website;

- began implementing the new five-year joint workplace injury and illness prevention plan that was developed with the Workers Compensation Board (WCB). The plan aims to significantly reduce the number of serious injuries and fatalities in the province; and

- continued working with the WCB on awareness and education initiatives to strengthen the culture of safety and health in Manitoba including the provincial workplace safety and health public awareness campaign commenced in June 2003 built around the SAFE methodology (Spot the hazard, Assess the risk, Find a safer way, Everyday), and featuring television and print advertisements.

Inspection Activities

Objectives

- To ensure that hazards in all Manitoba workplaces, including mines, are identified and corrective action is taken, including those related to safety engineering, ergonomic risks, or chemical, biological and physical agents.
- To promote the internal responsibility system as stipulated in *The Workplace Safety and Health Act*, whereby employers and workers undertake their individual and shared responsibility for preventing occupational illness and injury based on the extent of their control over the workplace.
- To ensure engineering designs and construction plans in mining workplaces meet safety specifications.
- To consult with safety and health professionals, workers and employers on safety engineering and ergonomic issues.
- To support the development of safe and healthy work programs and practices by consulting with safety and health professionals, workers, and employers on occupational hygiene issues.

Summary of Performance

In 2008/09 Inspection activities:

- conducted 9,134 workplace inspections (a 55% increase over 2007/08) and issued orders as necessary;
- conducted workplace investigations of complaints, serious incidents, rights to refuse and discriminatory actions;
- provided consultative safety engineering, ergonomic and occupational hygiene assistance to clients and internal staff;
- prepared specialized reports on hazards and risk control strategies;
- conducted pre-development reviews of new projects, installations and processes; and
- prepared and delivered specialized technical training programs to workers and employers.

Table 1
Performance Indicators, Inspection Services and Mine Safety
April 1, 2008 to March 31, 2009

	Inspection Services	Mine Safety	Total
Inspections conducted	8,508	626	9,134
Orders written	8,818	516	9,334
Complaints investigated	1,007	38	1,045
Serious incident investigations	1,084	108	1,192
Designs and plans assessed	N/A	67	67
Operational approvals	N/A	208	208

Prevention Activities

Objectives

- To promote occupational safety and health in workplaces and the community at large through public awareness, education, training, and the development of preventive partnerships.

- To work with priority sectors in establishing and maintaining effective safety and health management systems to prevent injuries and illnesses.

- To promote the establishment and maintenance of effective safety and health committees and safety and health programs in workplaces.

- To promote health in Manitoba workplaces by:

    - assisting Division staff in the investigation of health concerns affecting workers and employers, and recommending preventive or corrective action;
    - developing and reviewing policies, procedures and regulations relating to prevention and encouraging Manitoba workplaces to adopt preventive practices; and
    - consulting with health professionals, representatives, workers, and employers on occupational health issues.

Summary of Performance

In 2008/09 Prevention activities:

- continued joint planning with the WCB to encourage the growth of a strong network of prevention organizations and promote the occupational health and well-being of workers, including participation in implementing the ongoing workplace safety and health public awareness campaign built around the SAFE methodology;

- provided a variety of informational material such as newsletters, bulletins, guidelines, website material and audiovisual materials to assist in safety and health training and communication, and developed publications for the new workplace safety and health regulations that took effect on February 1, 2007;

- helped launch the new SAFE Manitoba website, which incorporates all of WSHD's publications, resource and contact information. Efforts continue to make this website the workplace safety and health internet destination for Manitobans;

- delivered 26 presentations on the new regulatory requirements to stakeholder groups;

- provided consultation services to industry clients to assist with the effective, ongoing function of existing safety and health committees and encourage the formation of new committees;

- provided education, training, and assistance with application maintenance of the Labour Information Network (LINK), which tracks investigations, inspections, safety and health committee minutes, and the registration/certification process of the Mechanical and Engineering Branch;

- continued to address young worker safety and health issues at the secondary and post-secondary level and in youth training facilities by developing and delivering youth-targeted programming;

- continued to address farm safety issues through collaboration with governmental and non-governmental organizations and the delivery of education to agricultural producer organizations;

- collaborated with various government departments and agencies to address emerging issues such as pandemic influenza planning and agriculture related safety and health concerns; and

- conducted occupational-related health surveillance on such matters as blood lead and heavy metal levels, hearing conservation and pesticides, and initiated a consultation with stakeholders regarding screening procedures for exposure to fibrogenic dust.

Table 2
Performance Indicators, Prevention Services
April 1, 2008 to March 31, 2009

Effectiveness Measures	
Number of safety and health committee interventions/training	2,270
Number of training courses	198
Number of training course participants	2,933

Advisory Council on Workplace Safety and Health

Under the authority of *The Workplace Safety and Health Act*, the Advisory Council on Workplace Safety and Health (Advisory Council) reports directly to the Minister of Labour and Immigration concerning general workplace safety and health issues, protection of workers in specific situations, and appointment of consultants and advisors. The Advisory Council reviews *The Workplace Safety and Health Act* and its administration at least once every five years or when requested to do so by the Minister, and advises on any other matter concerning workplace safety and health at the Minister's request.

The Lieutenant Governor in Council appoints council members, with equal representation from workers, employers, and technical/professional organizations. The WSHD provides technical, administrative and financial support to the Advisory Council. Members receive remuneration in the form of an honorarium and payment for out-of-pocket expenses.

Where appropriate, the Advisory Council establishes committees to advise the Council on specific matters dealing with workplace safety and health.

Summary of Performance

In 2008/09 the Advisory Council on Workplace Safety and Health:

- completed a review of *The Workplace Safety and Health Act* and its administration and submitted a report of its findings and recommendations to the Minister in the fall of 2008. Legislative changes recommended by the Advisory Council included: increasing fines for offences under the Act; requiring training of all members of workplace safety and health committees; defining "training" to include a requirement for competency evaluation; and requiring safety and health committees to inspect the workplace prior to committee meetings;

- established a new standing committee for workplace safety and health matters relating to construction; and

- through the Standing Committee for the Review of the Mines Regulation (a sub-committee of the Minister's Advisory Council on Workplace Safety and Health) conducted a comprehensive review of the Mines Regulation, and the recommendations from the Steven Ryan Ewing Inquest report. The Standing Committee's report with recommendations is anticipated in May 2009.

2(f) Inspection Services

Expenditures by Sub-Appropriation	Actual 2008/09 $(000s)	Estimate 2008/09 FTE	$(000s)	Variance Over/(Under) $(000s)	Expl. No.
Total Salaries	4,833	72.50	4,911	(78)	1
Total Other Expenditures	1,688		1,781	(93)	2
Total Expenditures	6,521	72.50	6,692	(171)	

Explanation Number:

1. *Under-expenditure reflects implementation of vacancy management strategies, which included net staff turnover costs, delayed hiring of ten newly established Workplace Safety and Health Officer positions and one Administrative Assistant, savings due to the voluntary reduced work week program, an employee on maternity leave, lower than expected per diems for the Advisory Council on Workplace Safety and Health and lower than expected remoteness allowance costs. These under-expenditures were partially offset by additional severance and vacation payouts for two employees who retired, General Salary Increases, hiring of summer students and casual employees, an employee seconded from the Workers Compensation Board, two term employees hired for succession planning, workers compensation claims, overtime/standby costs and acting status payouts.*
2. *Under-expenditure reflects lower costs for production of bulletins, guides and codes, reduced legal fees for appeals, reduced real estate rentals and renovation costs due to delayed expansion of space, website development performed internally, reduced training, fewer incident investigations than expected and rationalization of travel costs. These under-expenditures were partially offset by purchase of computer workstations and computer equipment for new staff, legal, consulting and travel costs related to the Hudson Bay Mining and Smelting Inquest, increased telephone charges and mailing costs.*

2(g) Occupational Health

Expenditures by Sub-Appropriation	Actual 2008/09 $(000s)	Estimate 2008/09 FTE	$(000s)	Variance Over/(Under) $(000s)	Expl. No.
Total Salaries	307	3.00	312	(5)	
Total Other Expenditures	22		29	(7)	1
Total Expenditures	329	3.00	341	(12)	

Explanation Number:

1. *Under-expenditure reflects implementation of expenditure management strategies, which resulted in reductions in travel costs, telephone charges, computer related charges, physical asset purchases and publications purchases.*

2(h) Mine Safety

Expenditures by Sub-Appropriation	Actual 2008/09 $(000s)	Estimate 2008/09 FTE	$(000s)	Variance Over/(Under) $(000s)	Expl. No.
Total Salaries	741	10.20	763	(22)	1
Total Other Expenditures	202		202	-	
Total Expenditures	943	10.20	965	(22)	

Explanation Number:

1. *Under-expenditure reflects implementation of vacancy management strategies, which included maintaining a staff vacancy and savings due to the voluntary reduced work week program partially offset by severance and vacation payouts for an employee who retired, an employee hired under the Career Gateway Program, increased work hours for an employee and General Salary Increases.*

Mechanical and Engineering Branch

The Mechanical and Engineering Branch conducts inspections of and issues permits for mechanical or electrical equipment, examines and reviews facility and equipment designs, and conducts examinations and issues licences to qualified tradespeople.

Objectives

- To ensure that Manitobans are not exposed to hazardous situations related to any mechanical or electrical equipment covered by legislation, including boilers, pressure vessels, refrigeration systems, gas and oil burning equipment, amusement rides and elevators.
- To examine and license or certify electricians, power engineers, gas fitters, boilermakers, welders and pipefitters, thereby ensuring tradespersons operating in regulated fields are fully qualified.
- To promote safety and safety awareness throughout Manitoba.

Summary of Performance

In 2008/09 the Mechanical and Engineering Branch:

- examined and registered 653 engineering designs to ensure conformity with the appropriate codes;
- registered 90 Manufacturers' Affidavits for certified pressure equipment entering the province;
- registered 33 new welding procedures for pressure equipment and pressure piping;
- audited 48 companies for Quality Control Certificate validations;
- conducted inspections of amusement rides, electrical equipment and installations, elevators, gas and oil burners, and steam and pressure plants and issued compliance orders where appropriate; and
- examined and issued licences to tradespersons under *The Power Engineers Act, The Electricians' Licence Act,* and *The Gas and Oil Burner Act.*

Table 3

Performance Indicators, Mechanical and Engineering Branch

April 1, 2008 to March 31, 2009

Inspections	
Amusement Rides	
Inspections	125
Orders written	8
Electrical	
Special Acceptance inspections	1,128
Spot checks inspections	62
Elevators	
Inspections	2,023
Orders written	96
Plans approved	82
Gas and Oil Burners	
Inspections	1,805
Incident investigations	35
Plans examined	162
Special Acceptance inspections	165
Permits issued	26,211
Steam and Pressure Plants	
Inspections	6,671
Orders written	963

Tradespersons Examinations and Licensing	Examinations	Licenses/Renewals Issued
Power Engineers	701	264
Electricians	229	7,741
Gas and Oil Burner Technicians	185	200
Welders	666	605

2(b) Mechanical and Engineering

Expenditures by Sub-Appropriation	Actual 2008/09 $(000s)	Estimate 2008/09 FTE	$(000s)	Variance Over/(Under) $(000s)	Expl. No.
Total Salaries	2,095	32.00	2,126	(31)	1
Total Other Expenditures	605		618	(13)	2
Total Expenditures	2,700	32.00	2,744	(44)	

Explanation Number:

1. *Under-expenditure reflects implementation of vacancy management strategies which included net staff turnover costs, maintaining two vacant Boiler Inspector positions and savings due to the voluntary reduced work week program partially offset by severance and vacation payouts for three employees who retired, hiring summer students, worker compensation claims and General Salary Increases.*
2. *Under-expenditure reflects implementation of expenditure management strategies which resulted in decreased travel costs of inspectors, reduced training, computer related enhancements and maintenance charges for the boiler and elevator software less than planned and decreased out of province travel costs. These under-expenditures were partially offset by purchase of online Canadian Standards Association software, renovations to the welder testing centre to address the recommendations of a workplace safety and health review and increased operating supplies and equipment purchases for inspectors and the welder testing centre.*

Employment Standards

The Employment Standards Division is composed of the Employment Standards Branch (which includes the Labour Adjustment Unit) and the Worker Advisor Office. The Division provides a comprehensive program of client-initiated services, proactive services, labour adjustment services, as well as advocacy services in the case of the Worker Advisor Office.

Employment Standards

Objectives

- To achieve socially desirable terms and conditions of employment for the Manitoba workforce through the administration of minimum standards and conditions of employment.
- To protect children from exploitation in the modeling and talent industry, and to protect foreign workers and employers through the regulation of recruiters.
- To increase compliance with the legislation.
- To promote harmonious employment relationships through the dissemination of information, provision of proactive services and resolution of disputes.
- To assist employers in finding solutions to potential business closures or layoffs and support workforce adjustment committees in developing re-training and re-employment strategies for workers whose jobs have disappeared or changed.

Summary of Performance

In 2008/09 the Employment Standards Branch:

- received 2,625 claims and recovered $1.3 million in wages;
- finalized 1,073 claims (40 per cent of total) using the Quick Resolution process in an average of 29 days thus avoiding the need for time-consuming field investigation;
- conducted field investigations of 1,552 claims, facilitating a voluntary resolution in approximately 90 per cent of cases and issuing formal orders for the remaining 10 per cent;
- facilitated resolution of all 37 of the cases that undertook the Alternative Dispute Resolution process, thus reducing the number of appeals to the Manitoba Labour Board for resolution;
- implemented regulatory changes for the agriculture industry for the first time in more than 50 years;
- implemented one of a series of minimum wage increases for the construction industry, which will lead to greater use of the apprenticeship training system and enhance the province's ability to attract and retain skilled workers;
- passed regulatory changes for *The Worker Recruitment and Protection Act* with an in force date of April 1, 2009 and evaluated 99 licence applications and 73 child performer permit applications in preparation for full implementation;
- processed nearly 3,600 Child Employment Permit applications and worked with industries to expand the streamlined process for applications with standardized job tasks that regularly employ children;

- continued a targeted public education strategy to protect vulnerable workers through partnerships with education and skill providers for youth and newcomers to the province such as Entry Program, Safe Workers of Tomorrow, Employment Projects of Winnipeg, Success Skills Centre, and Employment Solutions for Immigrant Youth;

- identified 327 employers for potential non-compliance and used proactive enforcement strategies to advance labour standards rights and obligations in the workplace and to increase compliance with the legislation;

- established strong information sharing partnerships with law enforcement, child protection agencies, border security and other government and non-government agencies for the administration and enforcement of *The Worker Recruitment and Protection Act*;

- continued to participate in a process with other branches to protect the rights of apprentices and ensure their safety, health and well being through the enforcement of compulsory trade ratios;

- responded to group layoff and adjustment situations within five days of notification to the Labour Adjustment Unit which allowed opportunities to explore alternate avenues to mitigate the effects of the layoff prior to public knowledge;

- dealt with approximately 50,000 telephone calls and 5,000 walk-ins, providing 24-hour, 7-day response to the most common questions; and

- recorded 234,200 unique visits to the Employment Standards website with visitors accessing more than 8.6 million website pages.

Performance Indicators, Client-Initiated Services

April 1, 2008 to March 31, 2009

Claim Resolution Category	Percentage Finalized
Early Resolution Level	40
Field Investigation Level	57
Alternate Dispute Resolution Level	1
Manitoba Labour Board Level	2
Judgement and Collections Level	1

2(I) Employment Standards

Expenditures by Sub-Appropriation	Actual 2008/09 $(000s)	Estimate 2008/09 FTE	$(000s)	Variance Over/(Under) $(000s)	Expl. No.
Total Salaries	2,480	41.80	2,701	(221)	1
Total Other Expenditures	813		736	77	2
Total Expenditures	3,293	41.80	3,437	(144)	

Explanation Number:

1. *Under-expenditure reflects implementation of vacancy management strategies to offset operating over-expenditures, which included, net staff turnover costs, recovery from Competitiveness, Training and Trade - Apprenticeship Branch for enforcement services, employees granted leave without pay, an employee on maternity leave and savings due to the voluntary reduced work week program. These under-expenditures were partially offset by severance and vacation payouts for two employees who retired, hiring a term employee to replace an employee on leave without pay, reclassification of two positions and General Salary Increases.*
2. *Over-expenditure reflects enhancements to the Claims Tracking System, scheduled replacement of computer workstations, purchase of investigative computer software, costs related to Louis Riel Day Ad and Agricultural Workers Ad, costs related to hosting the CAALL conference and increases in computer related charges, travel and training costs of Employment Standards Officers, on-line searches fees, office supplies and mailing costs. These over-expenditures are partially offset by implementation of expenditure management strategies, which included the delay of telephone answering service charges, renovation costs less than planned due to delayed expansion of space, delay of the Minimum Wage Ad and costs related to the Remembrance Day Ad and Construction Industry Wages Ad less than planned.*

Worker Advisor Office

The Worker Advisor Office, established under Section 108 of *The Workers Compensation Act*, is independent of the Workers Compensation Board (WCB) and provides professional and timely service to workers and their dependants who require assistance with their workers compensation claims. The Office advises, assists and when appropriate represents claimants who have cause to disagree with decisions of the WCB.

Objectives

- To assist injured workers and their dependants in understanding the operations of the WCB and in obtaining benefits to which they are entitled under *The Workers Compensation Act* in a fair, compassionate and timely manner.

Summary of Performance

In 2008/09 Worker Advisor Office:

- provided services to over 1,524 individuals;
- concluded 70 per cent of inquiries by providing advice only;
- opened and reviewed 453 claims of which 231 (51 per cent) were closed as there was no basis for appeal and three (one per cent) were closed as the claimant chose not to proceed; and

- resolved 219 claims (49 per cent of total claims) through the WCB appeal system, 17 per cent were resolved at the case management level, 52 per cent at the Review Office level, and 30 per cent at the Appeal Commission level.

2(j) Worker Advisor Office

Expenditures by Sub-Appropriation	Actual 2008/09 $(000s)	Estimate 2008/09 FTE	$(000s)	Variance Over/(Under) $(000s)	Expl. No.
Total Salaries	690	10.00	683	7	1
Total Other Expenditures	108		146	(38)	2
Total Expenditures	798	10.00	829	(31)	

Explanation Number:

1. *Over-expenditure reflects severance and vacation payouts for two employees who retired, workers compensation claims, acting status payouts and General Salary Increases partially offset by implementation of vacancy management strategies, which included net staff turnover costs, remoteness allowance and an employee granted leave without pay.*
2. *Under-expenditure reflects renovations to the client intake area less than planned and expenditure management strategies, which resulted in the rationalization of travel costs, computer related charges, telephone charges, real estate rentals and reductions in the amount of medical tests for clients.*

Manitoba Status of Women

The Manitoba Status of Women Division identifies the needs and concerns of Manitoba women; raises awareness of issues affecting women; partners with community organizations and other government departments to promote gender equality; and brings the concerns and aspirations of women to the provincial government to ensure they are integrated into government programs, policies and legislation.

Objectives

- To promote gender equality and the equal participation of all women in society.
- To improve the economic, social, legal and health status of women.
- To contribute to ending exploitation and violence against women.

Summary of Performance

In 2008/09 the Manitoba Status of Women Division:

- completed the integration of the staff of the Manitoba Women's Advisory Council and the Women's Directorate;
- increased the number of Training for Tomorrow Educational Awards from 50 to 80 recipients and increased their value from $1,000 to $1,250;
- created and distributed over 2,000 copies of *Taking the Lead* to recognize the contributions of Manitoba women;
- organized the Government's celebration of Women's History Month which honoured five women who have advocated for changes to improve the quality of life for women of Manitoba;
- organized the Government's reception in honour of International Women's Day, which focused on celebrating the accomplishments of immigrant women;
- participated with Federal/Provincial/Territorial counterparts on the Economic Security Working Group, the Aboriginal Women Working Group and the Violence Against Women Working Group;
- participated on the Gender-Diversity Analysis (GDA) Steering Committee of Treasury Board, to provide GDA training workshops and increase knowledge of GDA across government;
- collaborated with Aboriginal and Northern Affairs and the Community Economic Development Committee of Cabinet to host an Aboriginal women's gathering in The Pas;
- collaborated with the Departments of Family Services and Housing and Justice to develop a family violence toolkit which offers practical information and resources to help employers recognize and respond to employees affected by family violence;
- participated on the Human Trafficking Response Team to develop a coordinated response in the event that victims of human trafficking are identified in Manitoba;
- participated on a Domestic Violence Death Review pilot committee and attended a national think tank in Ontario in this regard;

- produced new brochures and posters about Manitoba Status of Women and the Manitoba Women's Advisory Council;

- developed a new, interactive Divisional website;

- provided approximately $10,000 in grants to assist women's organizations to help raise awareness of women's issues and to conduct community events; and

- provided advice to government on issues affecting women and made recommendations for future projects that will enhance the quality of women's lives in Manitoba.

Manitoba Women's Advisory Council

The Manitoba Women's Advisory Council works within the Manitoba Status of Women Division to represent the issues and concerns of Manitoba women. The council focuses on issues that have a social, legal or economic impact on the lives of women and their families.

The Manitoba Women's Advisory Council was established through an Order in Council in 1980. Since 1987, the function and operation of the Council has been governed by The Manitoba Women's Advisory Council Act (the Act).

The council has a chair and several community members appointed by the provincial government. Members reflect the cultural diversity of Manitoba women and come from rural, urban and northern communities.

The advisory council reports to the Minister responsible for the Status of Women.

Summary of Performance

In 2008/09 the Manitoba Women's Advisory Council:

- held 6 meetings as required by legislation;

- held ten community information sessions for approximately 500 individuals on topics including aging, poverty, abortion, housing, Muslim women, voices of women at the United Nations, victims advocacy, family violence services, men's programming and *The Worker Recruitment and Protection Act*;

- attended the annual meeting of the Coalition of Provincial and Territorial Advisory Councils on the Status of Women;

- facilitated and hosted a forum with women's organizations for the exchange of information on new initiatives in Manitoba;

- collaborated with community organizations to organize the annual Take Back the Night march to acknowledge violence and improve safety for women;

- organized the 12th Annual Sunrise Memorial to mark the anniversary date of the Montreal Massacre and to raise public awareness about violence against women and girls;

- developed and distributed over 15,000 copies of the *4 Girls Only! Guide* to school counsellors, after-school programs and teen clinics;

- compiled and distributed the bi-monthly events calendar and information sheet, *Council Currents*, to over 300 women's organizations;

- distributed approximately 1,000 copies of *Parenting on Your Own – A Handbook for One-Parent Families* to single parents and service providers;

- collaborated with Manitoba Health and the Women's Health Clinic to conduct 10 community consultations throughout the province to inform a new women's health strategy;

- increased collaboration with women's organizations, representatives from women's groups, and other government departments to heighten awareness of the Council and its role;

- assisted women's organizations with research support and on-site administrative support, including photocopying, fax and mail services;

- developed a new orientation manual for Council members, and;

- provided advice to government on issues affecting women.

2(I) Manitoba Status of Women

Expenditures by Sub-Appropriation	Actual 2008/09 $(000s)	Estimate 2008/09 FTE	$(000s)	Variance Over/(Under) $(000s)	Expl. No.
Total Salaries	593	10.00	684	(91)	1
Total Other Expenditures	337		343	(6)	
Total Grants	72		100	(28)	2
Total Expenditures	1,002	10.00	1,127	(125)	

Explanation Number:

1. *Under-expenditure reflects implementation of vacancy management strategies, which included an employee on secondment to Seniors and Healthy Aging, an employee on secondment to Health and Healthy Living and later to Family Services and Housing, net staff turnover costs, savings due to the voluntary reduced work week program and not hiring a summer student. These under-expenditures were partially offset by a term employee hired to replace an employee on secondment and vacation payouts for an employee who resigned.*
2. *Under-expenditure reflects the transition to the revised Training for Tomorrow Educational Awards.*

Immigration and Multiculturalism Division

The Immigration and Multiculturalism Division develops and implements policies and programs related to immigration selection as well as the settlement and integration of immigrants and refugees into the social and economic life of Manitoba. The Division identifies and addresses issues which affect the multicultural community, fosters partnerships between government and ethnocultural communities, and implements *The Manitoba Multiculturalism Act*, *The Manitoba Ethnocultural Advisory and Advocacy Council Act*, and *The Manitoba Immigration Council Act*.

Immigration and Settlement

Objectives

- To increase immigration levels through innovative approaches that support Manitoba's demographic, social, cultural and economic development.
- To maximize the economic benefits of immigration.
- To facilitate the settlement and integration of immigrants and refugees in Manitoba.
- To promote regional immigration and long-term integration to support the economic growth and cultural diversity of Manitoba communities.

Summary of Performance

In 2008/09 Immigration and Settlement:

- contributed to 11,221 immigrants landing in Manitoba in 2008, a 2.4 per cent increase over 2007 and the highest level received since 1957;
- entered into negotiations with the federal government to renew and expand the Canada-Manitoba Immigration Agreement;
- implemented the first international agreement between the Government of Manitoba and the Government of the Philippines to streamline immigration processing and build stronger connections between Manitoba employers and workers from the Philippines;
- developed a Memorandum of Understanding on Labour Cooperation between the Government of Manitoba and the Government of Iceland to assist Manitoba employers to recruit highly skilled unemployed Icelandic workers;
- in partnership with Manitoba's regional authorities, the College of Registered Nurses of Manitoba and Manitoba Health, developed a framework for the ethical and safe recruitment of internationally educated nurses and in November 2008 conducted the Philippines Nursing Recruitment Initiative, resulting in 131 employment offers by the Assiniboine, Brandon, Central and Parklands Regional Health Authorities;
- provided leadership and guidance in the implementation of major divisional initiatives including temporary foreign worker (TFW) recruitment, protection and retention strategies and the passage of *The Worker Recruitment and Protection Act;*
- developed website information and other communication's tools to attract prospective immigrants to Manitoba and to assist with positive pre- and post-arrival experiences for newcomers;

- organized presentations and workshops with communities, academics and policy developers;

- conducted an evaluation of Manitoba provincial nominees and funded research on temporary foreign workers and ethnocultural communities and organizations in rural Manitoba; and

- participated in numerous Federal/Provincial/Territorial (FPT) activities, including the Immigration Ministers', Deputy Ministers' and Assistant Deputy Ministers' Tables, the Immigration Planning Table and the Foreign Qualifications Recognition Working Group, and coordinated immigration levels planning consultations.

Immigration Activities

Objectives

- To assist the province in meeting immigration targets as specified by the economic development strategy by nominating skilled worker and entrepreneurial immigrants for permanent residence through the Manitoba Provincial Nominee Program (MPNP).

- To deliver a quality provincial immigration program that meets the requirements of the Canada-Manitoba Immigration Agreement and is responsive to Manitoba's current and future labour market and economic development needs.

- To strengthen partnerships with Manitoba communities, businesses, educational and professional organizations, and government jurisdictions to attract skilled immigrants to the province in coordination with strategic labour market initiatives.

- To continue to promote Manitoba as an immigration destination of choice in Canada by communicating Manitoba's unique benefits as a desirable place to live, work and raise a family through targeted international recruitment activities.

Summary of Performance

In 2008/09 Immigration activities:

- contributed to the successful landing of 7,968 MPNP newcomers in 2008 representing a 3.6 per cent increase over 2007 (7,689) and representing 71 per cent of all immigration (11,221) to Manitoba;

- continued to promote immigration to regions outside of Winnipeg with these areas receiving approximately 28 per cent of all newcomers to Manitoba and 34 per cent of provincial nominees;

- completed more than 50 per cent of MPNP applications under priority streams within 4 months;

- approved 3,614 skilled worker applications, representing over 6,500 individuals planning to move to Manitoba;

- assisted in administering the business component of the MPNP with Competitiveness, Training and Trade (CTT) resulting in 233 Provincial Nominee Program for Business (PNP-B) applicants being approved and nominated for permanent residence in 2008;

- coordinated Manitoba's participation at Canada Job Fairs 2008 in Essen and Magdeburg, Germany, which facilitated addressing Manitoba labour market shortages through offshore recruitment of temporary workers and the active involvement of five Manitoba employers seeking to recruit skilled trades people directly for 89 positions;

- continued development of strategies and materials to promote Manitoba as a destination of choice for prospective francophone immigrants resulting in 260 French-speaking immigrants settling in 2008, with 23 per cent choosing rural destinations;

- in cooperation with Citizenship and Immigration Canada (CIC), provincial counterparts and community representatives, participated in promotion and recruitment activities in France and Belgium; and

- held weekly public information sessions on the MPNP, monthly information sessions for international students, and specialized information sessions for sector councils, employers, educational institutions, regions, ethnocultural communities and neighbourhood organizations regarding immigration promotion and recruitment activities.

Settlement Activities

Objectives

- To ensure that settlement services effectively respond to the economic and social integration needs of Manitoba newcomers.

- To enhance the accessibility, quality and standards of settlement services for immigrants.

- To facilitate the settlement and integration of newcomers through enhanced centralized orientation and individualized information, assessment and referral guidance.

- To address settlement and integration barriers by actively seeking input from newcomers and relevant stakeholders in the development of new programs and initiatives.

- To coordinate and enhance labour market services and improve skills recognition and labour market integration of immigrants.

- To work with Manitoba's business sector to recruit, train and retain immigrant employees.

- To meet the needs of vulnerable and special needs groups through the development and coordination of focused, specialized services in cooperation with other agencies and departments.

- To coordinate and fund the delivery of accessible, flexible and effective adult English as an Additional Language (EAL) instruction in school and college-based programs, community-based language training, English at Work, English for Specific Purposes, and regional adult EAL programming to the maximum number of immigrant learners throughout Manitoba.

- To promote successful learning outcomes for immigrants in academic, vocational and workplace environments.

- To strengthen Manitoba's ability to work with the federal government and other stakeholders to advance Manitoba's labour market service delivery, including qualifications recognition strategies.

- To ensure that the regulatory practices of Manitoba's regulated professions and occupations are transparent, objective, impartial and fair.

Summary of Performance

In 2008/09 Settlement activities:

- supported the integration of newcomers settling in Manitoba through the Settlement Strategy and continued to administer the Manitoba Immigrant Integration Program (MIIP) which combines federal and provincial funds to support settlement and language training services for newcomers and provided over $9.7 million in funding to 72 service providers under the MIIP;

- increased newcomer access to the centralized orientation program (ENTRY) and expanded the employment component to enhance entry into the labour market, with approximately 2,700 newcomers participating;

- continued to implement and develop an Employment Supports model to facilitate labour market integration of immigrants, providing assessment, career development planning, employment counselling and placement assistance to over 2,580 newcomers;

- coordinated additional regional supports to approximately 4,100 newcomers outside of Winnipeg, including those in Winkler, Steinbach, Brandon, Parklands, Portage la Prairie, Thompson and the Interlake;

- assisted approximately 448 highly skilled immigrants with the costs of assessments and examination fees, courses and materials needed to achieve accreditation, provided 229 academic credentials assessments for internationally educated residents of Manitoba, and continued to lead the development of a Qualifications Recognition (QR) Strategy to address qualifications recognition of internationally educated and trained immigrants;

- continued to work closely in the development of projects involving regulators, post secondary institutions, employers and government to facilitate and fast-track the recognition and labour market integration of internationally educated and trained individuals;

- continued to work with Manitoba Health and other key stakeholders on the Internationally Educated Health Professional Initiative to improve procedures for licensing internationally educated health professionals, including pharmacists, nurses and physicians;

- provided support for the implementation of *The Fair Registration Practices in Regulated Professions Act* to help ensure that registration practices of regulatory bodies are transparent, objective, impartial and fair;

- established the Office of the Manitoba Fairness Commissioner, including the physical premises; staffing; administrative and financial procedures; and policies and procedures for implementation of the new Act; developed and established a website for the Office of the Manitoba Fairness Commissioner.

- provided $13.6 million in funding as well as coordination and support to 104 service providers under the MIIP for the delivery of adult EAL programming in the following priority areas: ENTRY; adult EAL in Schools and Colleges; Community-Based Language Training; English at Work; Enhanced Language Training (ELT); Regional Programs; and Resources and Special Projects;

- supported classes for 14,000 adult immigrants;

- delivered English at Work classes in Winnipeg, Pembina Valley and Steinbach areas for 28 Manitoba businesses with 542 participants;

- expanded regional programming from 12 programs and 1,713 students in 2007/08 to 18 programs and 2,714 students in 2008/09;
- supported the development and delivery of 10 occupation-specific language training programs;
- opened a Language Assessment and Referral Centre in Brandon, trained seven new adult language assessors for work in Winnipeg, Brandon and Winkler, and provided ongoing professional development for previously trained assessors;
- developed web-based resource materials and delivered workshops for the professional development of adult EAL instructors;
- launched a new adult EAL curriculum framework at a professional development event attended by 280 teachers from across the province;
- partnered with the Employment Standards Division to produce an adult EAL curriculum resource tool on Manitoba Employment Standards based on the Canadian Language Benchmarks;
- contributed to the Welcoming Communities Initiative by continuing the development and delivery of an intercultural specialist training program and a joint initiative with the Manitoba Museum;
- administered the fourth and final year of a $3.1 million contribution agreement with Human Resources and Social Development Canada in support of the Labour Market Strategy for Immigrants; and
- coordinated the development and implementation of 11 cross-departmental projects supported by over $900,000 focused on developing resources and processes to enhance labour market outcomes for immigrants, including:
    - developing an industry-specific approach to facilitate immigrant hiring in the Information and Communication Technology (ICT) sector;
    - partnering with the Winnipeg Chamber of Commerce to hold a job fair to connect employers with immigrant job seekers;
    - developing and distributing the *"Employers' Guide to Hiring Newcomers" and "Seven Tips for Hiring Newcomers to Canada"*;
    - coordinating a work internship pilot program to assist 23 internationally educated immigrants to obtain work-related gap training and Canadian work experience and to support 18 Manitoba companies to successfully integrate immigrants into their workforce utilizing a mentorship approach;
    - building on a pilot project to assist 15 immigrant women with literacy, essential skills and EAL needs to transition into the workforce;
    - developing and piloting a settlement orientation curriculum for temporary foreign workers;
    - researching and developing recommendations to facilitate bridge/gap training programs for skilled immigrants accessing training in Manitoba colleges and universities, while developing and testing a seamless, comprehensive evaluation system for these programs;
    - piloting the Internationally Educated Nurses Assessment and Bridging Program to assess nursing competencies and provide individually tailored programs to address specific learning needs; and
    - conducting a Coordinated Immigrant Skills Job Matching project to identify available services, opportunities for streamlining processes, systems enhancements and improved communications;

Manitoba Immigration Council

The Manitoba Immigration Council (MIC) was created in June 2004 by *The Manitoba Immigration Council Act*. The Act provides for the appointment of a 12-member commission with representation from business, labour, regional, educational and multicultural sectors.

The objective of the Manitoba Immigration Council is to provide the Minister responsible for Immigration with information and advice regarding measures to attract immigrants, services for new immigrants, and initiatives that should be developed and promoted by government and others to ensure that immigrants remain in Manitoba.

Summary of Performance

- The current MIC was inaugurated on March 20, 2008. In 2008/09 the Council met six times on May 1, June 3, November 19, December 17, 2008 and January 21 and March 5, 2009;

- In addition to information on Manitoba's immigration policy and programs, presentations to the MIC included *The Worker Recruitment and Protection Act*, qualifications recognition and *The Fair Registration Practices in Regulated Professions Act* and Federal Bill C-50, *An Act to Amend the Immigration and Refugee Protection Act*;

- The Council members also attended external sessions/consultations to provide input into immigration and settlement issues, including the federal government's consultation on Bill C-50 in Winnipeg in June 2008;

- Based on the presentations and information acquired, the Council developed Terms of Reference for the Minister's approval and identified priority activity areas for 2009/10; and

- The Council established two sub-committees to work on the priority areas: Sub-Committee on Immigration and Integration and Sub-Committee on Employer Engagement.

3(a) Immigration

Expenditures by Sub-Appropriation	Actual 2008/09 $(000s)	Estimate 2008/09 FTE	$(000s)	Variance Over/(Under) $(000s)	Expl. No.
Total Salaries	4,101	62.00	3,857	244	1
Total Other Expenditures	1,982		1,780	202	2
Total Financial Assistance	25,350		21,801	3,549	3
Total Expenditures	31,433	62.00	27,438	3,995	4

Explanation Number:

1. *Over-expenditure reflects net Provincial Nominee Program – Business (PNP-B) related expenditures used to fund internal departmental programming in support of the Growing Through Immigration Strategy including implementation of the Worker Recruitment and Protection Act (WRAPA), severance and vacation payouts for four employees who retired or resigned, acting status payouts, General Salary Increases, workers compensation claims and other salary over-expenditures. These over-expenditures were partially offset by the early termination of secondment agreements of two employees (Director and Administrative Assistant from CTT) to fill the Labour Market Strategy for Immigrants (LMSI) staff positions per the Foreign Credential Recognition Program Agreement with Human Resources and Social Development Canada (HRSDC) and savings due to the voluntary reduced work week program.*
2. *Over-expenditure reflects increased costs related to the Manitoba Immigration Portal/Web Development (funded by Citizenship and Immigration Canada (CIC)), net PNP-B related expenditures including start up costs for the Office of the Manitoba Fairness Commissioner and implementation of WRAPA, increased operating costs for LMSI and operating costs more than planned for the Francophone Initiative (funded by CIC). These over-expenditures are partially offset by decreased professional fees related to fee-for-service contracts, delayed advertising and printing costs, costs of the Manitoba Immigration Council less than planned and rationalization of international travel and other operating costs.*
3. *Over-expenditure reflects additional funding announced by CIC under the Canada-Manitoba Immigration Agreement for immigrant settlement services and increased professional fees paid to third parties for services delivery under the LMSI.*
4. *Please note that the Department received increased supplementary funding expenditure authority which was offset by the additional funding announced by CIC.*

Multiculturalism Secretariat

The Multiculturalism Secretariat coordinates the implementation of *The Manitoba Multiculturalism Act* and multicultural policy. The Secretariat identifies and addresses issues which affect the multicultural community and identifies priorities for action throughout government departments and agencies that promote diversity and multiculturalism. The Secretariat also supports initiatives within the ethnocultural community by offering training and skills development initiatives and through the administration of the Ethnocultural Community Support Program (ECSP). The Secretariat advises and assists the Minister and senior Departmental management on multiculturalism issues and provides administrative support to the Manitoba Ethnocultural Advisory and Advocacy Council (MEAAC).

Objectives

- To promote and support diversity and multiculturalism in Manitoba.
- To ensure the accessibility, quality and sensitivity of government services as appropriate for a multicultural society.
- To assist ethnocultural communities to fully participate in and contribute to Manitoba's economic, social and civic development.

Summary of Performance

In 2008/09 the Multiculturalism Secretariat:

- provided support, training and skills development services to many of Manitoba's 500 ethnocultural community organizations;
- supported SEED Winnipeg Inc., through MIIP funding, to deliver a coordinated learning strategy on community economic development to ethnocultural organizations, involving 26 participating organizations and assisting 5 other groups develop social enterprises;
- coordinated an educational opportunity for departmental staff to recognize the annual International Day for the Elimination of Racial Discrimination by commemorating Manitoba Chinatown's centennial year, in collaboration with the Winnipeg Chinese Cultural and Community Centre;
- coordinated and hosted 2 Citizenship Courts to welcome a total of 60 new Canadian Citizens;
- developed and distributed materials on racism, citizenship and multiculturalism to schools and other organizations;
- developed the first phase of the Welcoming Communities website, showcasing Manitoba as a welcoming community and highlighting the role of multiculturalism in the successful integration of newcomers in the province;
- developed Phase 1 of the Diversity Awareness Module for Newcomers to provide information to newcomers soon after arrival about Manitoba's multiculturalism;
- initiated and funded a pilot program to assist four ethnocultural organizations in website development;
- implemented administrative changes to MEAAC's operations including the development of new guidelines/policies and a new structure for community groups to nominate and appoint members;

- assisted in the development of the Manitoba Education, Citizenship and Youth Ethnocultural Plan Diversity website to increase content related to diversity/equity;

- assisted in the coordination and development of a roundtable session at the National Metropolis Conference to discuss emerging issues and challenges surrounding multiculturalism and to share best practices;

- coordinated the Welcoming Communities Manitoba Initiative and provided financial support to 15 anti-racism/diversity projects (through CIC's Welcoming Communities Initiative Fund) designed to promote and strengthen participation of new immigrants in civil society, to foster inclusive and welcoming communities for new immigrants and to promote multiculturalism in Manitoba;

- partnered with Volunteer Manitoba and Citizenship and Immigration Canada-Multiculturalism Program to offer financial management and board governance training and skills development opportunities to members of Manitoba's ethnocultural community organizations, delivering 2 sessions to 18 participants from 9 ethnocultural organizations; and
- reviewed grant requests under the ECSP and provided advice and recommendations to the Government of Manitoba on the distribution of lottery funds to multicultural communities, processing 91 grant requests and approving 81 for a total of $207,500 in cash and $305,400 in bingos (through the Manitoba Lotteries Corporation).

Manitoba Ethnocultural Advisory and Advocacy Council

The Manitoba Ethnocultural Advisory and Advocacy Council (MEAAC), established under *The Manitoba Ethnocultural Advisory and Advocacy Act,* advocates on behalf of Manitoba's ethnocultural communities and provides advice to the government on issues of importance to ethnocultural communities. There are twenty-one Council members, sixteen elected by ethnocultural organizations and five appointed by the Minister. In addition, MEAAC has established six Standing Committees to oversee issues related to Anti-Racism, Education, Immigration and Employment, Cultural and Linguistic Diversity, Outreach, and Youth.

The objective of the MEAAC is to provide advice to the government on issues of importance to the ethnocultural community.

Summary of Performance

In 2008/09 the Manitoba Ethnocultural Advisory and Advocacy Council:

- participated in a number of consultations and roundtable discussions, including consultation on Federal Bill C-50, an *Act to Amend the Immigration and Refugee Protection Act* and a discussion hosted by CIC on immigration levels;

- fostered collaboration and information sharing with the City of Winnipeg's Citizen Equity Committee on issues related to multiculturalism and Winnipeg's ethnocultural community organizations;

- fostered linkages and communication between ethnocultural organizations by participating in 29 community events and meeting with the Board of Directors of ethnocultural organizations as part of regular business during MEAAC meetings; and

- coordinated a re-design of MEAAC's website and brochure to develop name recognition, visibility and increased access and information on matters of ethnocultural importance.

3(b) Multiculturalism Secretariat

Expenditures by Sub-Appropriation	Actual 2008/09 $(000s)	Estimate 2008/09 FTE	$(000s)	Variance Over/(Under) $(000s)	Expl. No.
Total Salaries	207	4.00	259	(52)	1
Total Other Expenditures	115		116	(1)	
Total Financial Assistance	448		339	109	2
Total Expenditures	770	4.00	714	56	3

Explanation Number:

1. *Under-expenditure reflects net staff turnover costs and an employee on acting status in the Immigration Branch partially offset by an employee hired under the Career Gateway Program and General Salary Increases.*
2. *Over-expenditure reflects additional funding from Citizenship and Immigration Canada (CIC) for the delivery of anti-racism activities through the Welcoming Communities Initiative related to the five-year Federal Action Plan to Combat Racism.*
3. *Please note that the Department received increased supplementary funding expenditure authority which was offset by the additional funding announced by CIC.*

Office of the Fire Commissioner

Operating as a Special Operating Agency, the Office of the Fire Commissioner (OFC) provides a critical role in maintaining Manitoba's public safety network. The Agency provides education and training, public safety consultation, codes administration, fire investigation and emergency responses to incidents that are too large, technical or complex for municipalities to handle. The main objective of the OFC is to provide the citizens of Manitoba with a variety of public safety services which meet the current and emerging needs of the province. The OFC provides these services under the auspices of three Acts: *The Fires Prevention and Emergency Response Act*, *The Buildings and Mobile Homes Act* and *The Department of Labour and Immigration Act*.

Objectives

- To promote effective and efficient fire control throughout the province by providing technical and administrative assistance to fire departments and municipal councils.
- To minimize the adverse effects of fire disasters by providing education and training in disaster management and emergency response.
- To ensure public safety by enforcing compliance with all building codes and standards.
- To safeguard the public by providing emergency response throughout the province for incidents that are too large or complex for local emergency response resources to handle.

Summary of Performance

In 2008/09, the Office of the Fire Commissioner:

- provided technical assistance to all municipal fire departments through an integrated network of Emergency Services Officers;
- responded to 29 provincial emergencies and search incidents;
- provided quality training through the Emergency Services College in programs such as Fire Fighting Practices, Emergency Services Instruction, Fire Investigation, Public Safety and Building Standards.
- provided over 4,534 certifications in disaster management and emergency response through the Manitoba Emergency Services College in Brandon;
- through partnership with Aboriginal and Northern Affairs, developed a fire protection strategy to enhance fire protection services in northern and remote communities through training and education of over 119 local personnel in 14 Aboriginal and northern communities;
- reviewed building plans, issued building permits, and conducted enforcement and consultative services on various codes; and
- established and continued to support the development of highly specialized teams in the areas of Urban Search and Rescue, Hazardous Materials Response, Ground Search and Rescue, Assisted Policing Authorities with Illegal Drug Operations, and Wildland Fire Support.

For more information, please refer to the Office of the Fire Commissioner – Special Operating Agency – Annual Report.

Department of Labour and Immigration

Reconciliation Statement ($000)

Details	2008/09 Estimates
Printed Main Estimates of Expenditure 2008/09	$49,047
Main Estimates Authority Transferred From:	
- Internal Reform, Workforce Adjustment and General Salary Increases	17
- Enabling Vote	1,612
Estimates of Expenditure 2008/09 (Adjusted)	$50,676

Department of Labour and Immigration

Expenditure Summary ($000)
for fiscal year ending March 31, 2009 with comparative figures for the previous fiscal year

Estimate 2008/09	Appropriation	Actual 2008/09	Actual 2007/08	Increase (Decrease)	Expl. No.
	11-1 LABOUR EXECUTIVE				
$ 45	a) Minister's Salary	$ 45	$ 42	$ 3	
	b) Executive Support				
693	1. Salaries	693	657	36	1., 2.
71	2. Other Expenditures	70	73	(3)	
$ 809	**Total 11-1**	**$ 808**	**$ 772**	**$ 36**	
	11-2 LABOUR PROGRAMS				
	a) Management Services				
$ 1,156	1. Salaries	$ 1,176	$ 1,091	$ 85	1., 3.
303	2. Other Expenditures	270	304	(34)	4.
	b) Mechanical and Engineering				
2,126	1. Salaries	2,095	2,040	55	1., 5.
618	2. Other Expenditures	605	669	(64)	6.
	c) Conciliation, Mediation and Pay Equity Services				
571	1. Salaries	566	546	20	1.
142	2. Other Expenditures	166	116	50	7.
	d) Pension Commission				
364	1. Salaries	367	353	14	1.,
121	2. Other Expenditures	108	196	(88)	8.
	e) Manitoba Labour Board				
1,331	1. Salaries	1,212	1,189	23	1., 9.
481	2. Other Expenditures	440	558	(118)	10.
	f) Workplace Safety and Health				
4,911	1. Salaries	4,833	4,032	801	1., 11.
1,781	2. Other Expenditures	1,688	1,524	164	12.
	g) Occupational Health				
312	1. Salaries	307	301	6	1.
29	2. Other Expenditures	22	24	(2)	

Estimate 2008/09	Appropriation	Actual 2008/09	Actual 2007/08	Increase (Decrease)	Expl. No.
	h) Mine Safety				
763	1. Salaries	741	680	61	1., 13.
202	2. Other Expenditures	202	191	11	
	i) Employment Standards				
2,701	1. Salaries	2,480	2,243	237	1., 14.
736	2. Other Expenditures	813	743	70	15.
	j) Worker Advisor Office				
683	1. Salaries	690	708	(18)	1.
146	2. Other Expenditures	108	125	(17)	
400	k) Office of the Fire Commissioner	400	-	400	16.
	l) Manitoba Status of Women				
684	1. Salaries	593	604	(11)	1.
343	2. Other Expenditures	337	294	43	17.
100	3. Grants	72	46	26	18.
$ 21,004	**Total 11-2**	**$ 20,291**	**$ 18,577**	**$ 1,714**	
	11-3 IMMIGRATION AND MULTICULTURALISM				
	a) Immigration				
$ 3,857	1. Salaries	$ 4,101	$ 3,558	$ 543	1., 19.
1,780	2. Other Expenditures	1,982	1,574	408	20.
21,801	3. Financial Assistance and Grants	25,350	18,574	6,776	21.
	b) Multiculturalism Secretariat				
259	1. Salaries	207	272	(65)	1., 22.
116	2. Other Expenditures	115	106	9	
339	3. Financial Assistance and Grants	448	304	144	23.
$ 28,152	**Total 11-3**	**$ 32,203**	**$ 24,388**	**$ 7,815**	
	11-4 AMORTIZATION OF CAPITAL ASSETS				
$ 711	Amortization of Capital Assets	$ 662	$ 754	$ (92)	24.
$ 711	**Total 11-4**	**$ 662**	**$ 754**	**$ (92)**	
$ 50,676	**TOTAL EXPENDITURES**	**$ 53,964**	**$ 44,491**	**$ 9,473**	

Explanation Numbers:

1. *The variance reflects the General Salary Increases related to the collective bargaining agreement with the Manitoba Government Employees' Union and normal salary adjustments.*
2. *The increase reflects net severance and vacation payouts on retirement and other salary increases.*
3. *The increase reflects net staff turnover costs, central recovery for salaries paid to Science, Technology, Energy and Mines (STEM) for information and communication technology services in 2007/08, a Business Analyst hired on term, internal reallocation of a Financial Clerk as part of rationalization of financial functions from Mechanical and Engineering and net severance and vacation payouts to the estate of a long service employee partially offset by central recovery of communication costs and decreased costs for summer students.*
4. *The decrease reflects rationalization of administrative functions and reductions in training costs partially offset by increases in other rentals and scheduled replacement of furniture.*
5. *The increase reflects increased costs for summer students partially offset by net severance and vacation payouts on retirements, net staff turnover costs and internal reallocation of a Financial Clerk as part of rationalization of financial functions to Management Services.*
6. *The decrease reflects the purchase of welder testing and boiler pressure vessel design software in 2007/08, enhancements to boiler and elevator software in 2007/08, operating supplies and equipment purchases for inspectors and welder testing centre and travel costs for inspectors partially offset by increases in mailing costs and renovations to the welder testing centre to address the recommendations of a workplace safety and health review.*
7. *The increase reflects renovation costs of a meeting room for clients, increased travel costs for Conciliation Officers to Northern Manitoba and costs for a federal mediator.*
8. *The decrease reflects actuary fees, legal fees, court reporter transcript services and travel costs of Pension Commission members related to the hearing of an appeal of an order of the superintendent in 2007/08.*
9. *The increase reflects net severance and vacation payouts on retirements and resignations partially offset by net staff turnover costs and reduced Board Member per diems.*
10. *The decrease reflects costs related to the relocation to a new premises in 2007/08, costs related to hosting the biennial Manitoba Labour Board Seminar in 2007/08, reduced legal fees and lower travel costs of Board Officers partially offset by increased real estate rentals for new premises and using a temporary employment service.*
11. *The increase reflects the establishment of ten Workplace Safety and Health Officers and one Administrative Secretary in 2008/09, annualization of four new Workplace Safety and Health Officer positions hired in 2007/08, net staff turnover costs and increased costs for summer students partially offset by net severance and vacation payouts on retirements, net salary savings due to the voluntary reduced work week program and workers compensation costs.*
12. *The increase reflects costs related to the Hudson Bay Mining and Smelting Inquest, operating costs for new positions, increased legal fees mainly due to more appeals, costs for production of bulletins, guides and codes and pilot and customization of online safety and health program. These increases are partially offset by decreased billing of information and communication technology services from STEM and decreased purchases of inspection and testing equipment.*
13. *The increase reflects net staff turnover costs and increased hours for an Administrative Assistant position partially offset by net severance and vacation payouts on retirements.*
14. *The increase reflects net severance and vacation payouts on retirements, establishment of one Employment Standards Officer through realignment of internal resources from Worker Advisor Office, net staff turnover costs, a term employee hired to replace an employee on leave without pay and an employee on maternity leave in 2007/08 partially offset by two employees granted leave without pay and net salary savings due to the voluntary reduced work week program.*

15. *The increase reflects enhancements to the Claims Tracking System, purchase of investigative computer software, costs related to hosting the CAALL conference and increases in computer related charges, training costs of Employment Standards Officers and legal fees. These increases are partially offset by printing and advertising costs related to public education of new legislation, regulations and wage schedules related to The Employment Standards Code in 2007/08, reduced advertising costs related to Louis Riel Day, delay of the Minimum Wage Ad and reduced renovation costs.*
16. *The increase reflects funding received from Enabling Vote 26-1 for the Office of the Fire Commissioner for expenditures related to the Advancing Green Building Through Codes and Other Market Mechanisms.*
17. *The increase reflects costs related to the "4 Girls Only! Guide", costs related to the Immigrant Women's Handbook and increased hospitality grants partially offset by costs related to Power Up due to review of the program.*
18. *The increase reflects the revised Training for Tomorrow Educational Awards.*
19. *The increase reflects employees hired under the Career Gateway Program, term employees hired to replace employees on maternity leave, net Provincial Nominee Program – Business (PNP-B) related expenditures used to fund internal departmental programming in support of the Growing Through Immigration Strategy, increased costs for summer students and net staff turnover costs. These increases were partially offset by the early termination of secondment agreements of two employees (Director and Administrative Assistant from Competitiveness, Training and Trade) to fill the Labour Market Strategy for Immigrants (LMSI) staff positions.*
20. *The increase reflects increased costs related to the Manitoba Immigration Portal/Web Development (funded by Citizenship and Immigration Canada (CIC)), increased real estate rentals due to additional space requirements, increased billing of information and communication technology services from STEM, operating costs for LMSI and operating costs more than planned for the Francophone Initiative (funded by CIC). These increases were partially offset by net PNP-B related expenditures including start up costs for the Office of the Manitoba Fairness Commissioner and implementation of The Worker Recruitment and Protection Act.*
21. *The increase reflects the base funding allocation from CIC available under the Canada/Manitoba Immigration Agreement, net Manitoba Opportunities Fund (MOF) related expenditures for approved economic development projects under the Growing Through Immigration Strategy and an increase in payments to employers/employees under the Credentials Recognition Program (CRP) for costs of assessment and examination fees, courses and material to achieve accreditation and also wage assistance for permanent placement of immigrants partially offset by decreased professional fees paid to third parties for delivery of services under LMSI.*
22. *The decrease reflects net severance and vacation payouts on retirements, an employee on acting status in the Immigration Branch and net staff turnover costs partially offset by an employee hired under the Career Gateway Program.*
23. *The increase reflects additional funding from CIC for anti-racism activities under the Welcoming Communities Initiative Fund.*
24. *The decrease reflects the government-wide write off of Desktop assets as of March 31, 2008.*

Department of Labour and Immigration

Revenue Summary by Source ($000)

for fiscal year ending March 31, 2009 with comparative figures for the previous fiscal year

Actual 2007/08	Actual 2008/09	Increase (Decrease)	Source	2008/09 Actual	2008/09 Estimate	Variance	Expl. No.
			Other Revenue:				
$ 7,828	$ 8,682	$ 854	(a) Workers Compensation Board	$ 8,682	$ 8,832	$ (150)	1.
$ 3,840	$ 4,489	$ 649	(b) Fees	$ 4,489	$ 4,141	$ 348	2.
$ 85	$ 61	$ (24)	(c) Sundry	$ 61	$ 80	$ (19)	
$ 11,753	$ 13,232	$ 1,479	Sub-Total	$ 13,232	$ 13,053	$ 179	
			Government of Canada:				
$ 89	$ 89	$ -	(a) Boilers and Elevators Inspections	$ 89	$ 92	$ (3)	
$ 185	$ 185	$ -	(b) Flin Flon Inspection Agreement	$ 185	$ 197	$ (12)	
$ 16,741	$ 25,387	$ 8,646	(c) Immigrant Settlement Services	$ 25,387	$ 21,351	$ 4,036	3.
$ 1,410	$ 922	$ (488)	(d) Foreign Credentials Recognition Program	$ 922	$ 920	$ 2	4.
$ 18,425	$ 26,583	$ 8,158	Sub-Total	$ 26,583	$ 22,560	$ 4,023	
$ 30,178	$ 39,815	$ 9,637	Total Revenue	$ 39,815	$ 35,613	$ 4,202	

Explanation Numbers:

1. *Workers Compensation Board (WCB)*
   - *The year-over-year increase reflects an increased allocation amount from the WCB to support the comprehensive five-year workplace injury and illness prevention plan with the WCB to reduce the time-loss injury rate. The allocation covers 100 per cent of actual eligible expenditures.*
   - *The variance from Estimate reflects adjustment for prior year's actual eligible expenditures.*

2. *Fees*
   - *The year-over-year increase reflects the net effect of the renewals for the various four-year licences for electricians in 2008/09, increased volumes of gas and oil permits and increased volumes of boiler, pressure valves and refrigeration inspections due to implementation of strategy to increase number of inspections. These increases are partially offset by renewals of various classes of four-year power engineers' licences in 2007/08.*
   - *The variance from Estimate reflects the under-projection of volumes for: gas and oil permits, the renewals for the various four-year licences for electricians, elevator permits due to hiring more inspectors and implementation of strategy to increase number of inspections, power engineers' licences, design registrations and shop inspections and pensions registrations and annual returns. The variance was partially offset by over-projected volume for boiler, pressure valves and refrigeration inspections due to two vacant Boiler Inspector positions.*

3. *Government of Canada - Immigrant Settlement Services*
   - *The year-over-year increase reflects Citizenship and Immigration Canada (CIC) announcing additional funding for 2008/09 under the Canada-Manitoba Immigration Agreement (CMIA) which resulted in the recognition of increased federal cost-shared revenues that were received and directly offset by related expenditures as follows: $8,158 for the delivery of settlement services, $334 for the Manitoba Immigration Portal/Web Development, $143 for anti-racism activities under the Welcoming Communities Initiative Fund and $11 for the Francophone Initiative.*
   - *The variance from Estimate reflects the announcement of additional funding from CIC under the CMIA as follows: $3,756 for the delivery of settlement services, $160 for the Manitoba Immigration Portal/Web Development, $109 for anti-racism activities under the Welcoming Communities Initiative Fund and $11 for the Francophone Initiative.*

4. *Government of Canada – Labour Market Strategy for Immigrants*
   - *The year-over-year decrease reflects decreased federal cost-shared revenues from Human Resources and Social Development Canada (HRSDC) for implementation of the Labour Market Strategy for Immigrants (LMSI) under the Foreign Credentials Recognition Program Contribution Agreement (which expired March 31, 2009) to improve service, skill recognition and labour market integration of immigrants.*

Department of Labour and Immigration

Five Year Expenditure and Staffing Summary by Appropriation ($000)
for years ending March 31, 2005 - March 31, 2009

Appropriation	Actual/Adjusted Expenditures* 2004/05 FTE	2004/05 $	2005/06 FTE	2005/06 $	2006/07 FTE	2006/07 $	2007/08 FTE	2007/08 $	2008/09 FTE	2008/09 $
11-1 Labour Executive	11.00	694	11.00	709	11.00	743	11.00	772	11.00	808
11-2 Labour Programs	216.25	16,527	212.25	17,379	210.25	17,586	214.25	18,577	225.25	20,291
11-3 Immigration and Multiculturalism	47.00	11,964	48.00	13,265	50.00	18,354	58.00	24,388	66.00	32,203
11-4 Amortization of - Capital Assets	-	833	-	804	-	776	-	754	-	662
Total	274.25	$ 30,018	271.25	32,157	271.25	37,459	283.25	44,491	302.25	53,964

* Adjusted figures reflect historical data on a comparable basis in those appropriations affected by a reorganization during the years under review.

NOTES:

1. *As of April 2004, responsibility for Status of Women was transferred to the Department of Labour and Immigration.*
2. *As of April 2006, the $15.0 grant to the Community Unemployed Help Centre was transferred to the Department of Family Services and Housing; the $0.3 annual contribution to support the Triple P-Positive Parenting Program was transferred to Healthy Child Manitoba and 1.00 FTE was transferred to the Department of Science, Technology, Energy and Mines as part of the government-wide information and Communications Technology Restructuring. Figures for previous years have been adjusted to reflect these changes.*
3. *As of April 2007, 1.00 FTE was transferred to the Department of Health and 2.00 FTEs were transferred from Management Services to the Immigration Branch. Figures for previous years have been adjusted to reflect this change.*
4. *As of April 2008, 7.00 regular FTEs were established as a result of the transfer of positions from the Manitoba Development Corporation. Figures for previous years have been adjusted to reflect these changes.*

Department of Labour and Immigration

Performance Reporting: Measures of Performance or Progress

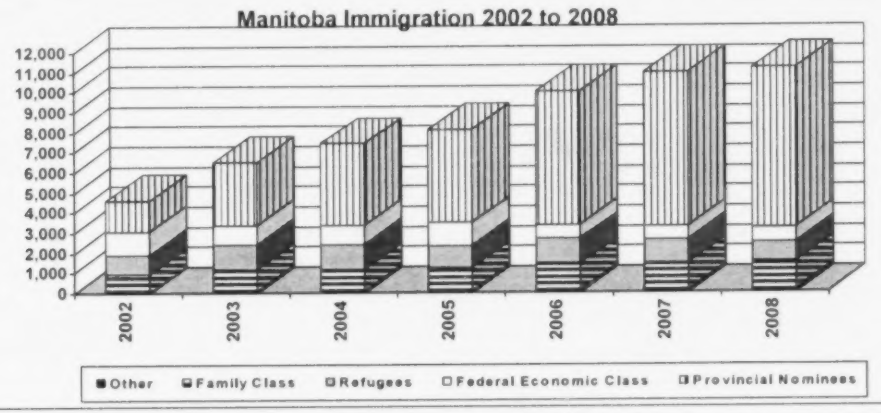
The following section provides information on key performance measures for the department for the 2008-09 reporting year. All Government of Manitoba departments include performance measures in their Annual Reports to complement the financial results and provide Manitobans with meaningful and useful information about government activities and their impact on the province and its citizens.

For more information on performance reporting and the Manitoba government, visit www.manitoba.ca/performance.

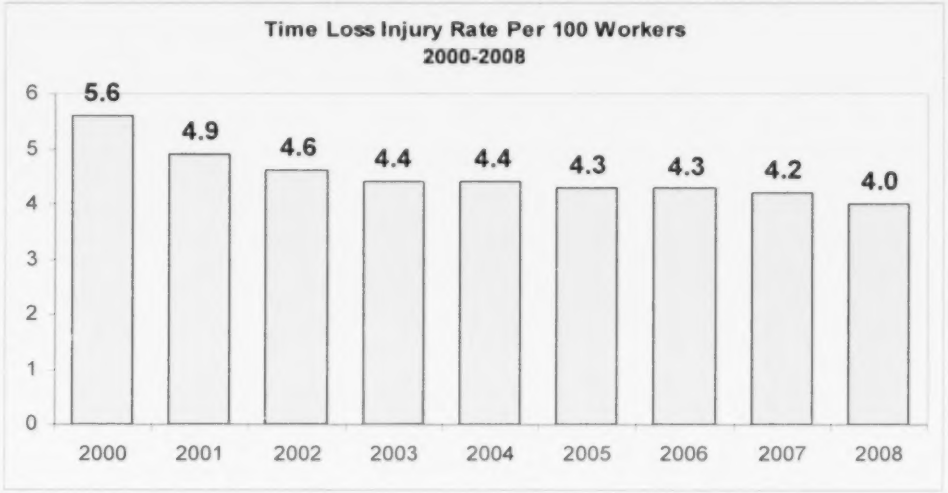
Your comments on performance measures are valuable to us. You can send comments or questions to mbperformance@gov.mb.ca.

What is being measured and using what indicator?	Why is it important to measure this?	Where are we starting from (baseline measurement)?	What is the 2008/09 result (current year) or most recent available data?	What is the trend over time?	Comments/Recent Actions/ Report Links
1. Manitoba's success in attracting immigrants, by measuring annual immigrant landings.	Immigration is a key component of our government's approach to labour market and economic development and is integral to Manitoba's population growth and prosperity. It is also important to track progress in meeting the target set by government in 2007 to reach 20,000 immigrants	The baseline measurement is from 1998 when Manitoba received 3,014 immigrants and assumed responsibility to attract and nominate immigrants through the Manitoba Provincial Nominee Program (MPNP).	Manitoba received 11,221 landings in 2008.	From 1998 to 2008, the number of immigrants to Manitoba more than tripled, from 3,014 to 11,221.	Total immigration in 2008 was the highest since 1957. The majority of Manitoba's immigration comes through the MPNP, under which the province nominates applicants for Permanent Resident Status based on the likelihood of them settling successfully as skilled workers or entrepreneurs. In 2008, the MPNP accounted for over 70 per cent of Manitoba's arrivals. MPNP landings have increased five-fold since 2002 and Manitoba receives the largest share (35.5 per cent) of all PNP landings in Canada. In 2008, 34 per cent of Provincial Nominees settled outside of Winnipeg, with Brandon, Winkler, and Steinbach being the top regional destinations.

What is being measured and using what indicator?	Why is it important to measure this?	Where are we starting from (baseline measurement)?	What is the 2008/09 result (current year) or most recent available data?	What is the trend over time?	Comments/Recent Actions/ Report Links
	annually by 2016.				This trend runs counter to the general tendency across Canada towards concentration of immigrants in larger urban centres. Meeting future targets relies on cooperation by the federal government, which has responsibility through *The Immigration and Refugee Protection Act* for setting immigration levels for Canada in consultation with provinces and for the final selection of the immigrants that land in Manitoba. Through the Canada-Manitoba Immigration Agreement, Manitoba has a role in determining provincial nominees, while Canada retains statutory responsibilities such as medical, criminal checks and visa issuance. For more information, see pages 38-40 of the Annual Report.



What is being measured and using what indicator?	Why is it important to measure this?	Where are we starting from (baseline measurement)?	What is the 2008/09 result (current year) or most recent available data?	What is the trend over time?	Comments/Recent Actions/ Report Links
2. The level of activity to promote compliance with workplace safety and health legislative and regulatory requirements.	Compliance is a key element in protecting the safety and health of workers, building a level playing field for employers, and promoting a safety and health culture in our workplaces.	We are starting from approximately 1,600 workplace inspections conducted in 1999/00.	In 2008/09 there were 9,134 workplace inspections conducted.	The number of workplace inspections has increased over five-fold, from approximately 1,600 in 1999/00 to over 9,000 in 2008/09.	Factors contributing to the increase in the number of workplace inspections include increased safety and health officer staffing, divisional efforts to maximize administrative efficiencies, and the prioritizing of workplace safety and health by the Manitoba Government. In recent years, inspections have been focused on individual sectors and groups of workers that exhibit higher than normal risk for workplace injury. For more information, see pages 23–25 of the Annual Report.
3. The effectiveness of our workplace safety and heath prevention programs, by measuring the time-loss injury rate.	Time-loss injuries result in personal suffering for workers and their families and lower productivity for businesses.	We are starting from a baseline of 5.6 time-loss injuries per 100 workers in 1999/00.	The time-loss injury rate was 4.0 per 100 workers in 2008/09.	The time-loss injury rate has declined by approximately 29 per cent from 5.6 in 1999/00 to 4.0 in 2008/09.	Rates are based on lost-time claims for workers covered by workers compensation. While the overall injury rate has substantially decreased, we remain committed to further improvement. Enforcement and education activities will be stepped up, especially in those areas needing special attention, and Government's recent commitment to continue increasing the number of Workplace Safety and Health Officers in the 2009/10 budget year will assist in this effort. For more information, see pages 23-25 of the Annual Report.

What is being measured and using what indicator?	Why is it important to measure this?	Where are we starting from (baseline measurement)?	What is the 2008/09 result (current year) or most recent available data?	What is the trend over time?	Comments/Recent Actions/ Report Links
					
4. The stability of the labour relations climate, by measuring the annual number of person-days lost per month through strikes and lockouts.	Person-days lost through strikes and lockouts disrupt the economy, and may discourage investment in the province.	We are starting from a rate of an average of 7,199 person-days lost per month in 1999.	In 2008 the average number of person-days lost per month was 800.	Over the past eight years, the monthly average of person-days lost to work stoppages has declined by approximately 85 per cent, and the level of work stoppages in Manitoba is the fourth lowest in Canada.	During 2008/09, the Conciliation, Mediation and Pay Equity Services completed 90 per cent of its conciliation assignments without a work stoppage. The Branch also had a 100 per cent success rate on its joint grievance mediation assignments and a 91 per cent success rate on its expedited grievance mediation cases. For more information, see pages 16-18 of the Annual Report.

What is being measured and using what indicator?	Why is it important to measure this?	Where are we starting from (baseline measurement)?	What is the 2008/09 result (current year) or most recent available data?	What is the trend over time?	Comments/Recent Actions/ Report Links
5. The timeliness of our system for dealing with employment standards claims, by tracking the average number of days required for formal resolution of a claim.	Timely resolution is important in protecting the rights of employees, particularly vulnerable workers, and to ensuring the Division conducts effective and efficient investigations.	We are starting from an average of 175 days to resolve a claim through the formal resolution process in 1999/00.	The average time to resolve a claim through the formal resolution process in 2008/09 was 97 days.	The average number of days to resolve a claim has decreased steadily over the last several years, from 175 in 1999/00, to 110 in 2002/03, and to 97 in the last two fiscal years.	In addition to the improvement in the average time to resolve a claim through the formal resolution process, there has been an increase in the number of claims being resolved through the voluntary quick resolution process (from 37 per cent in 1999/00 to the current 40 per cent) and a reduction in the average time to resolve a claim through this process (from 34 days in 1999/00 to the current 29 days). For more information, see pages 31-32 of the Annual Report.

The Public Interest Disclosure (Whistleblower Protection) Act

The Public Interest Disclosure (Whistleblower Protection) Act came into effect in April 2007. This law gives employees a clear process for disclosing concerns about significant and serious matters (wrongdoing) in the Manitoba public service, and strengthens protection from reprisal. The Act builds on protections already in place under other statutes, as well as collective bargaining rights, policies, practices and processes in the Manitoba public service.

Wrongdoing under the Act may be: contravention of federal or provincial legislation; an act or omission that endangers public safety, public health or the environment; gross mismanagement; or, knowingly directing or counseling a person to commit a wrongdoing. The Act is not intended to deal with routine operational or administrative matters.

A disclosure made by an employee in good faith, in accordance with the Act, and with a reasonable belief that wrongdoing has been or is about to be committed is considered to be a disclosure under the Act, whether or not the subject matter constitutes wrongdoing. All disclosures receive careful and thorough review to determine if action is required under the Act, and must be reported in a department's annual report in accordance with Section 18 of the Act.

The following is a summary of disclosures received by Manitoba Labour and Immigration and Office of the Fire Commissioner for fiscal year 2008 – 2009:

Information Required Annually **(per Section 18 of The Act)**	**Fiscal Year 2008 – 2009**
The number of disclosures received, and the number acted on and not acted on. *Subsection 18(2)(a)*	**NIL**
The number of investigations commenced as a result of a disclosure. *Subsection 18(2)(b)*	**NIL**
In the case of an investigation that results in a finding of wrongdoing, a description of the wrongdoing and any recommendations or corrective actions taken in relation to the wrongdoing, or the reasons why no corrective action was taken. *Subsection 18(2)(c)*	**NIL**

Travail et Immigration

Rapport annuel 2008 - 2009

Manitoba

Minister of Labour and Immigration

Legislative Building
Winnipeg, Manitoba, CANADA
R3C 0V8

Monsieur Philip S. Lee, C.M., O.M.
Lieutenant-gouverneur du Manitoba
Palais législatif, bureau 235
Winnipeg (Manitoba)
R3C 0V8

Monsieur le lieutenant-gouverneur,

J'ai l'honneur de vous soumettre le Rapport annuel du ministère du Travail et de l'Immigration pour la période du 1er avril 2008 au 31 mars 2009, qui englobe les rapports annuels du Secrétariat des affaires multiculturelles, du Conseil ethnoculturel manitobain de consultation et de revendication, du Conseil de l'immigration du Manitoba et du Conseil consultatif des femmes du Manitoba.

Le tout respectueusement soumis.

Nancy Allan

Nancy Allan
Ministre du Travail et de l'Immigration

Manitoba

Deputy Minister of Labour and Immigration
Room 311, Legislative Building
Winnipeg, Manitoba, Canada R3C 0V8
T 204-945-4039 **F** 204-948-2203
www.manitoba.ca

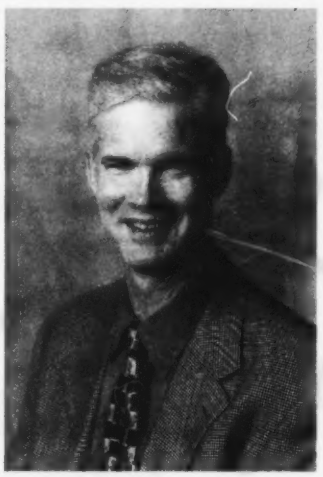
Sous-ministre, Travail et Immigration
Palais législatif, bureau 311
Winnipeg (Manitoba) Canada R3C 0V8
Tél. : 204-945-4039 **Téléc.** : 204-948-2203
www.manitoba.ca

Madame Nancy Allan
Ministre du Travail et de l'Immigration

Madame la ministre,

J'ai le privilège de vous soumettre le Rapport annuel du ministère du Travail et de l'Immigration pour la période du 1er avril 2008 au 31 mars 2009, qui englobe les rapports annuels du Secrétariat des affaires multiculturelles, du Conseil ethnoculturel manitobain de consultation et de revendication, du Conseil de l'immigration du Manitoba et de la Direction générale de la condition féminine.

Le ministère est responsable d'une gamme étendue de programmes et services touchant la plupart des habitants de la province. Pendant la période de déclaration, le ministère a mis l'accent sur plusieurs grandes priorités et engagements, soit augmenter l'immigration, mieux intégrer les nouveaux arrivants dans nos collectivités et le marché du travail, protéger les travailleurs vulnérables et améliorer les normes d'emploi. Le ministère a donc mis en œuvre des initiatives qui ont permis au Manitoba d'accueillir plus de 11 000 immigrants, le plus grand nombre depuis 1957. Le ministère a aussi établi des procédures visant l'administration et la mise à exécution de la *Loi sur le recrutement et la protection des travailleurs*, qui cherche à protéger les travailleurs étrangers et les enfants contre l'exploitation. L'exercice a été aussi marqué par une hausse du salaire minimum et des salaires dans l'industrie de la construction. Enfin, on a apporté des changements touchant les normes d'emploi minimales dans le secteur agricole pour la première fois en 50 ans.



En répondant à ces priorités et en continuant d'assurer les services relevant de son mandat, le ministère contribue de façon significative au bien-être de la société et à la viabilité de la croissance économique du Manitoba. Je tiens aussi à souligner le dévouement, l'engagement et l'excellent travail de tous nos employés, qui assurent des services de qualité, ainsi que le travail des comités consultatifs externes, qui dispensent des conseils éclairés et constructifs au gouvernement.

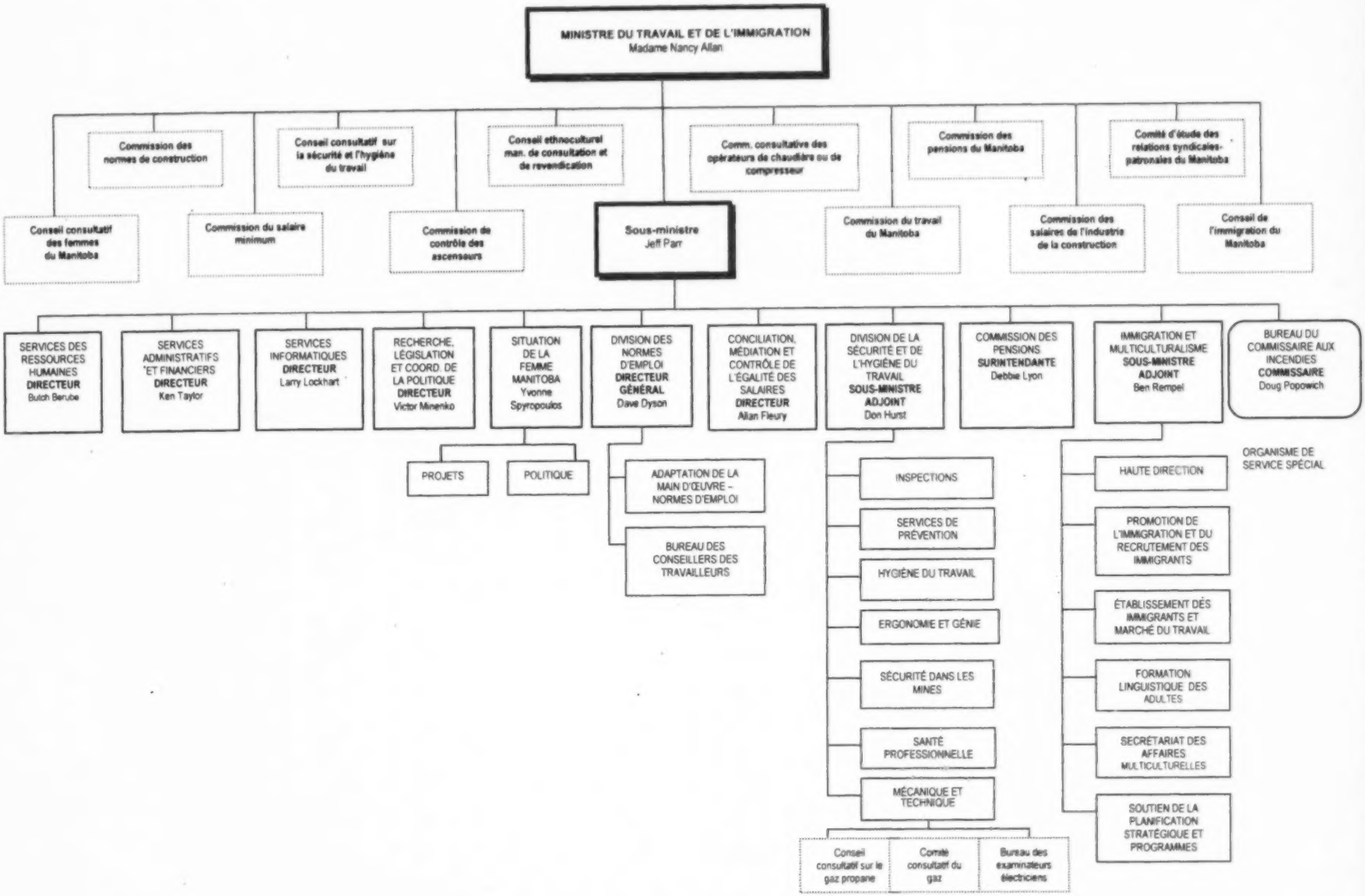
Le tout respectueusement soumis.

Jeff Parr
Sous-ministre du Travail et de l'Immigration

TABLE DES MATIÈRES

	Page
Lettre d'accompagnement de la ministre	1
Lettre d'accompagnement du sous-ministre	3
Table des matières	5
Organigramme	7
Introduction	
Structure du rapport	8
Vision	8
Mission	8
Principes directeurs	8
Vue d'ensemble des réalisations de 2008-2009	9
Développement durable	11
Champs d'activité	12
Haute Direction	
Traitement de la ministre	13
Soutien à la haute direction	13
Services de gestion	14
Services de conciliation, de médiation et de contrôle de l'égalité des salaires	18
Commission des pensions	21
Commission du travail du Manitoba	23
Division de la sécurité et de l'hygiène du travail	
Sécurité et hygiène du travail	25
Conseil consultatif sur la sécurité et l'hygiène du travail	28
Direction de la mécanique et de la technique	31
Normes d'emploi	
Direction des normes d'emploi	34
Bureau des conseillers des travailleurs	36
Situation de la femme Manitoba	
Situation de la femme Manitoba	38
Conseil consultatif des femmes du Manitoba	39
Division de l'immigration et du multiculturalisme	
Immigration et établissement	41
Conseil de l'immigration du Manitoba	47
Secrétariat des affaires multiculturelles	48
Conseil ethnoculturel manitobain de consultation et de revendication	50
Bureau du commissaire aux incendies	52
Données financières	
État de rapprochement	53
Sommaire des dépenses	54
Sommaire des recettes	59
Sommaire des dépenses et de l'effectif des cinq dernières années	61
Indicateurs de rendement	62
Loi sur les divulgations faites dans l'intérêt public (protection des divulgateurs d'actes répréhensibles)	67

Travail et Immigration Manitoba



INTRODUCTION

Structure du rapport

Ce rapport annuel est organisé en fonction de la structure établie par l'Assemblée législative du Manitoba pour l'affectation des crédits budgétaires au ministère. Le rapport fournit aussi des renseignements sur les budgets principaux et les postes secondaires, en regard des objectifs du ministère et des résultats réels obtenus. Les renseignements sur le rendement financier sont accompagnés d'explications relatives aux écarts budgétaires en matière de dépenses et de recettes ainsi que d'un tableau chronologique de cinq ans redressé illustrant les dépenses et la dotation du ministère.

Vision

Créer des collectivités hétérogènes et vivantes, des milieux de travail sûrs et sains, des pratiques en matière d'emploi équilibrées, des relations patronales-syndicales harmonieuses et l'égalité socio-économique et politique des femmes, éléments qui contribuent tous au bien-être social, économique et culturel des Manitobains et des Manitobaines.

Mission

Promouvoir l'adoption de normes efficaces et la prestation de services de qualité en ce qui a trait à la sécurité et à l'hygiène du travail, aux relations de travail, aux prestations du régime de retraite et à la sécurité publique, ainsi qu'à la croissance de l'immigration, au multiculturalisme et à l'égalité socio-économique et politique des femmes.

Principes directeurs

- Servir la population du Manitoba avec efficience, courtoisie et efficacité.
- Élaborer et appliquer des stratégies de prévention et d'éducation du public en vue de réaliser la mission du ministère.
- Consulter sur un pied d'égalité les travailleurs, les employeurs et les autres groupes clients.
- Travailler en collaboration avec tous les ordres de gouvernement, le secteur privé et la collectivité pour accroître l'immigration et faciliter l'établissement et l'intégration des nouveaux arrivants.
- Travailler en collaboration avec les femmes et les organismes qui les représentent dans le but d'améliorer la situation de la femme et de leur permettre de s'exprimer.
- Assumer un rôle de chef de file dans la promotion des partenariats, de l'innovation et du changement, conjointement avec nos intervenants de l'extérieur, y compris tous les ordres de gouvernement et les groupes communautaires.
- Promouvoir la souplesse, la faculté d'adaptation et l'innovation au sein du ministère.
- Favoriser l'autonomie du personnel et reconnaître qu'il constitue notre ressource la plus importante.
- Encourager et mettre en œuvre des stratégies visant l'amélioration continue des services, des programmes et des activités.
- Être responsable des fonds publics et rendre compte de leur utilisation.

Vue d'ensemble des réalisations de 2008-2009

Le climat des relations de travail au Manitoba demeure stable. Le nombre de jours-personnes non travaillées dus à des arrêts de travail en 2008 était de 18 par 1 000 travailleurs. Le Manitoba se classe au 4e rang au chapitre du moins grand nombre d'arrêts de travail au Canada.

La Direction des services de conciliation, de médiation et de contrôle de l'égalité des salaires a contribué au traitement de 116 demandes de conciliation en vertu de la *Loi sur les relations du travail*, en disposant de 56 demandes pendant la période de déclaration et en réglant 90 % (50) des dossiers sans qu'il y ait eu d'arrêt de travail. La Direction a aussi contribué au traitement de 351 demandes conjointes de médiation des griefs et au règlement des 160 griefs ayant fait l'objet d'une médiation pendant l'exercice.

Le taux d'accidents de travail avec perte de temps au Manitoba a diminué à 4,0 par 1 000 travailleurs, soit une baisse de 29 % depuis 1999-2000.

Les agents de la Division de la sécurité et de l'hygiène du travail ont procédé à 9 134 inspections de lieux de travail (55 % de plus qu'en 2007-2008), ont fait enquête sur 1 007 plaintes concernant des conditions de travail dangereuses ou des infractions à la législation (9 % de plus qu'en 2007-2008) et ont mené 1 084 enquêtes sur des accidents graves (24 % de plus qu'en 2007-2008).

La Division de la sécurité et de l'hygiène du travail a continué de travailler en partenariat avec la Commission des accidents du travail (CAT) à des initiatives de sensibilisation et d'éducation visant à raffermir la culture de sécurité et d'hygiène du travail au Manitoba, notamment en poursuivant la campagne provinciale de sensibilisation publique à la sécurité et à l'hygiène du travail, élaborée autour de la méthode SAUF (Savoir repérer le danger, Apprendre à mesurer les risques, Utiliser des méthodes sûres, Faites le tous les jours), qui comprend des publicités télévisées et imprimées.

Le ministère a élaboré les lois et règlements ci-dessous, qui ont été adoptés :

- *Loi sur la mise en œuvre des accords internationaux de coopération dans le domaine du travail (partie 2)*
- *Loi sur le recrutement et la protection des travailleurs*
- *Règlement sur le salaire minimum dans le secteur de l'industrie de la construction*
- *Règlement sur les prestations de pension*
- *Règlement modifiant le Règlement sur les normes d'emploi* (augmentations du salaire minimum)
- *Règlement sur les cotisations relatives à l'assurance sur les biens*
- *Règlement sur l'allègement relatif aux versements spéciaux* (marge d'insolvabilité d'un régime de retraite)
- *Règlement sur la mise en œuvre des accords internationaux de coopération dans le domaine du travail*
- *Règlement sur le recrutement et la protection des travailleurs*

Le salaire minimum a augmenté pour une huitième année consécutive au Manitoba et des augmentations de salaire dans l'industrie de la construction ont pris effet en juin 2008, à la suite des recommandations formulées par un comité mixte industrie-syndicat.

La Direction des normes d'emploi a reçu 2 625 demandes d'indemnisation et a recouvré 1,3 million de dollars de fonds salariaux.

La Division des normes d'emploi a établi des procédures visant l'administration et la mise à exécution de la *Loi sur le recrutement et la protection des travailleurs*, notamment l'établissement de partenariats solides en matière d'échange d'information avec la police, les services de protection des enfants, les services de sécurité à la frontière et d'autres organismes publics et privés.

Des changements réglementaires se rapportant au secteur agricole, qui étaient pris en application du *Code des normes d'emploi*, ont pris effet en 2008, une première en 50 ans. Des normes minimales établies en vertu du Code s'appliquent dorénavant à ce secteur.

Le Conseil consultatif des femmes du Manitoba et la Direction générale de la condition féminine ont regroupé leurs effectifs pour former le bureau de Situation de la femme Manitoba. Cette réorganisation assure une utilisation plus efficace des ressources tout en améliorant la prestation des services.

Situation de la femme Manitoba a augmenté de 50 à 80 le nombre de bourses d'études Une formation pour l'avenir qui sont accordées, dont le montant est passé de 1 000 $ à 1 250 $.

Situation de la femme Manitoba a préparé et distribué plus de 15 000 exemplaires de la publication intitulée @ *vous les filles!* à des conseillers d'orientation, programmes postscolaires et cliniques pour adolescents.

Le Bureau du commissaire aux incendies a continué d'élaborer, en partenariat avec Affaires autochtones et du Nord, une stratégie visant à améliorer les services de protection contre les incendies dans les collectivités éloignées et du Nord par l'éducation et la formation de 119 employés locaux dans 14 collectivités autochtones et du Nord.

La Division de l'immigration et du multiculturalisme a favorisé l'arrivée de 11 221 immigrants au Manitoba en 2008, soit 2,4 % de plus qu'en 2007, ce qui en fait le niveau d'immigration le plus élevé depuis 1957.

Autres faits saillants de la Division de l'immigration et du multiculturalisme :

- mise en œuvre d'un protocole d'entente entre le gouvernement du Manitoba et le gouvernement des Philippines afin de simplifier le traitement des demandes d'immigration et de raffermir les liens entre les employeurs du Manitoba et les travailleurs en provenance des Philippines;

- en partenariat avec les offices régionaux de la santé du Manitoba, l'Ordre des infirmières et des infirmiers du Manitoba et Santé Manitoba, élaboration d'un cadre de référence en matière d'éthique et de sécurité en vue du recrutement de personnel infirmier formé à l'étranger, et mise en œuvre, en novembre 2008, de l'initiative de recrutement de personnel infirmier en provenance des Philippines, en vertu de laquelle les offices régionaux de la santé Assiniboine, de Brandon, du Centre et des Parcs ont fait 131 offres d'emploi;

- aide financière de plus de 23,3 millions de dollars à 176 fournisseurs de services dans le cadre du Programme manitobain d'intégration des immigrants, en vue de la prestation de services et de programmes d'établissement en appui à l'intégration sur le marché du travail;

- soutien à l'adoption de la *Loi sur les pratiques d'inscription équitables dans les professions réglementées*, qui contribue à s'assurer que les pratiques d'inscription des organismes de réglementation demeurent transparentes, objectives, impartiales et équitables.

On a mis sur pied le Bureau du commissaire à l'équité du Manitoba, ce qui comprenait l'installation dans ses locaux, la dotation et les procédures administratives et financières. On a aussi élaboré les politiques et les procédures afférentes à la mise en œuvre de la *Loi sur les pratiques d'inscription équitables dans les professions réglementées*.

La Commission du travail du Manitoba est parvenue à une plus grande efficience dans la prestation des programmes aux clients, grâce à des améliorations comme un meilleur système de sonorisation et l'accès à Internet dans les salles d'audience, à un mobilier ergonomique, à l'ajout de nouvelles salles de réunions, à l'amélioration des mesures de sécurité et à l'affichage des motifs écrits des décisions et des ordonnances importantes de la Commission sur son site Web.

Développement durable

Conformément à la *Loi sur le développement durable*, le ministère du Travail et de l'Immigration du Manitoba veille à ce que ses activités soient conformes aux principes du développement durable.

Le ministère a continué à jouer un rôle actif dans la promotion de la durabilité écologique et la sensibilisation à l'environnement au sein de son effectif ainsi qu'auprès des fournisseurs dans le cadre de son fonctionnement interne et de ses pratiques d'approvisionnement, et il a continué à parfaire les connaissances et les compétences des responsables de l'approvisionnement et des utilisateurs finaux à cet égard.

Le ministère a continué à promouvoir une culture de la durabilité et il s'efforce d'atteindre les objectifs exposés dans le plan d'action pour le développement durable.

VUE D'ENSEMBLE DES CHAMPS D'ACTIVITÉS DU MINISTÈRE
APERÇU

CHAMP D'ACTIVITÉ	DIVISION/DIRECTION	LOIS ADMINISTRÉES
En général	Ministère du Travail et de l'Immigration	*Loi sur le ministère du Travail et de l'Immigration*
Santé et sécurité	Division de la sécurité et de l'hygiène du travail	*Loi sur la sécurité et l'hygiène du travail**
Conditions de travail justes et équitables	Division des normes d'emploi	*Loi sur les salaires dans l'industrie de la construction** *Code des normes d'emploi** *Loi sur les services de placement* *Loi sur le jour du Souvenir** *Loi sur les jours fériés dans le commerce de détail*
	Commission manitobaine des pensions	*Loi sur les prestations de pension*
	Bureau des conseillers des travailleurs	*Loi sur les accidents du travail* (article 108)
	Conseil consultatif des femmes du Manitoba	*Loi sur le Conseil consultatif des femmes du Manitoba*
Sécurité du public	Mécanique et technique	*Loi sur les divertissements* (Partie II) *Loi sur le permis d'électricien* *Loi sur les ascenseurs* *Loi sur les brûleurs à gaz et à mazout* *Loi sur les opérateurs de chaudière ou de compresseur* *Loi sur les appareils sous pression et à vapeur*
	Bureau du commissaire aux incendies	*Loi sur les bâtiments et les maisons mobiles* *Loi sur la prévention des incendies et les interventions d'urgence*
Relations du travail	Commission du travail du Manitoba	*Loi sur les relations du travail**
	Services de conciliation, de médiation et de contrôle de l'égalité des salaires	*Loi sur les relations du travail** *Loi sur l'arbitrage relatif aux pompiers et aux travailleurs paramédicaux* *Loi sur l'égalité des salaires**
Immigration et multiculturalisme	Division de l'immigration et du multiculturalisme	*Loi sur le multiculturalisme au Manitoba* *Loi sur le Jour de l'Holocauste* *Loi sur le Conseil ethnoculturel manitobain de consultation et de revendication* *Loi sur le Conseil de l'immigration du Manitoba*

Remarque : * *Indique les lois en vertu desquelles la Commission du travail du Manitoba rend ses décisions.*

Haute direction

Traitement de la ministre

Cette affectation budgétaire assure la rémunération à laquelle a droit la ministre à tire de membre du Conseil exécutif.

1(a) Traitement de la ministre

Dépenses par poste secondaire (en milliers de dollars)	Dépenses réelles 2008-2009	Dépenses prévues 2008-2009 ETP	Dépenses prévues 2008-2009 $	Écart positif (négatif) $	Note expl.
Total des salaires	45	1,00	45	-	

Soutien à la haute direction

Le Soutien à la haute direction englobe les bureaux de la ministre et du sous-ministre.

Les bureaux de direction fournissent une orientation stratégique générale par rapport aux programmes du ministère. Le sous-ministre préside le Comité de direction ministériel, qui regroupe les directeurs de chacune des divisions du ministère.

1(b) Soutien à la haute direction

Dépenses par poste secondaire (en milliers de dollars)	Dépenses réelles 2008-2009	Dépenses prévues 2008-2009 ETP	Dépenses prévues 2008-2009 $	Écart positif (négatif) $	Note expl.
Total des salaires	693	10,00	693	-	
Total des autres dépenses	70		71	(1)	
Total des dépenses	763	10,00	764	(1)	

Services de gestion

La Division des services de gestion assure des services financiers, administratifs et de soutien aux programmes d'une manière centralisée, en collaborant notamment avec les services des ressources humaines fusionnés à la coordination d'une gamme étendue de services de ressources humaines. Ces services comprennent la mise en oeuvre et la gestion de la politique financière ministérielle, la coordination de la planification financière et de la communication de l'information financière, une gestion comptable centralisée, le maintien du système de gestion de l'information du ministère et la coordination des services informatiques. La Division dirige aussi le processus de planification du ministère, fait des recherches et des analyses, soutient la formulation des politiques, coordonne les mesures législatives du ministère, gère les communications ministérielles et fournit des services de soutien aux conseils et comités consultatifs du ministère. La Division assume les responsabilités incombant au ministère en vertu de la *Loi sur l'accès à l'information et la protection de la vie privée*.

Objectifs

- Veiller à ce que les activités du ministère soient menées de façon uniforme, fiable, cohérente et ponctuelle en assurant un soutien, une coordination et d'autres services centralisés dans les secteurs suivants :

    - recherche, analyse politique et élaboration des lois;
    - ressources humaines, administratives et financières;
    - planification, compte rendu, fonctions de contrôle et responsabilisation;
    - technologies de l'information et des communications.

Sommaire des réalisations

En 2008-2009, la Division des services de gestion :

- a prêté main-forte à l'élaboration et à l'adoption des textes législatifs suivants :

    - *Loi sur la mise en œuvre des accords internationaux de coopération dans le domaine du travail (partie 2)*,
    - *Loi sur le recrutement et la protection des travailleurs*,
    - *Règlement sur le salaire minimum dans le secteur de l'industrie de la construction*,
    - *Règlement sur les prestations de pension*,
    - *Règlement modifiant le Règlement sur les normes d'emploi* (augmentations du salaire minimum),
    - *Règlement sur les cotisations relatives à l'assurance sur les biens*,
    - *Règlement sur l'allègement relatif aux versements spéciaux* (marge d'insolvabilité d'un régime de retraite),
    - *Règlement sur la mise en œuvre des accords internationaux de coopération dans le domaine du travail*,
    - *Règlement sur le recrutement et la protection des travailleurs;*

- a fait des recherches et des analyses et coordonné la tenue de consultations avec les intervenants menées par un sous-comité du Comité d'étude des relations syndicales-patronales au sujet des négociations collectives dans l'industrie de la construction;

- a recueilli, élaboré et diffusé des renseignements et des données statistiques concernant, entre autres, les arrêts de travail, les dispositions des conventions collectives, les syndicats, l'affiliation syndicale, les règlements négociés et les taux de rémunération;

- a promptement répondu aux demandes de renseignements des syndicats, des employeurs, des spécialistes des relations de travail, du grand public, de la ministre, de la haute direction du ministère

et d'autres directions, ministères et gouvernements, y compris les demandes du gouvernement fédéral concernant des enjeux liés à l'Organisation internationale du travail;

- a répondu à 118 demandes d'accès à des documents en vertu de la *LAIPVP*;

- a participé aux réunions et aux débats de l'Association canadienne des administrateurs de la législation ouvrière pour échanger des renseignements et partager les pratiques exemplaires au sujet des tendances nouvelles et actuelles dans le monde du travail avec ses homologues des autres administrations canadiennes;

- a coordonné la préparation de « l'aperçu des priorités et des stratégies » de 2009-2010, des documents afférents au budget des dépenses de 2009-2010 et du rapport annuel de 2007-2008;

- a examiné les possibilités de traitement des transferts de fonds effectués au moyen de cartes de débit, de cartes de crédit et par voie électronique, ainsi que les modes de prestation éventuelle des services à guichet unique (multiservices) en consultation avec d'autres divisions et ministères;

- a reporté la mise en œuvre d'un nouveau système de points de vente conformément à la politique MySAP First pour la délivrance des certificats, des licences, des permis, des examens, des relevés annuels et des droits d'inscription, en raison de l'établissement de nouvelles priorités à l'égard des initiatives liées à la technologie de l'information centralisée;

- a collaboré, avec la section responsable des fonctions de contrôle relevant des services partagés en éducation, à l'échantillonnage statistique des transactions à des fins de conformité et de rapprochement à la clôture de l'exercice;

- a poursuivi la mise au point du système pour les signataires autorisés, de l'inventaire central des biens durables comprenant un inventaire des employés, du cadre de responsabilité des subventions et du système de gestion des contrats;

- a poursuivi la mise au point de systèmes normalisés et centralisés et de structures organisationnelles pour la communication de l'information financière touchant notamment la gestion des contrats, les salaires à l'interne et les budgets de fonctionnement de la Division de l'immigration et du multiculturalisme, qui devrait prendre fin d'ici le 31 décembre 2009;

- a mené une étude préliminaire du système interne d'établissement de rapports à la Division de la sécurité et de l'hygiène du travail;

- a amorcé la tenue de réunions trimestrielles du comité de vérification chargé de surveiller le respect des exigences et des recommandations se rapportant à la vérification interne et externe et à la communication de l'information financière;

- a poursuivi la centralisation des services administratifs ministériels assurés par la section des services administratifs de la Direction des services administratifs et financiers;

- a entrepris un certain nombre de projets de développement d'applications à la demande de secteurs du ministère, notamment la Commission du travail du Manitoba, la Commission des pensions, la Direction de la mécanique et de la technique et le Bureau du commissaire aux incendies;

- a procédé à des modifications de programmes d'applications, à des améliorations et à des essais se rapportant aux codes informatiques existants;

- a assuré la formation du personnel technique, tant au sein du gouvernement qu'à l'extérieur;

- a veillé à ce que tous les systèmes soient opérationnels pendant les heures de travail et a assuré la surveillance en permanence de ces systèmes, y compris au moyen d'un service sur appel;
- a contribué à l'élaboration et à la mise en œuvre des initiatives organisationnelles du gouvernement, comme le programme de gestion des ordinateurs et l'initiative de restructuration des TIC;
- a élaboré le plan de 2009-2010 et les plans pluriannuels concernant la technologie de l'information;
- a rendu les renseignements sur les programmes du ministère plus accessibles par la création de pages Web;
- a poursuivi la création d'un environnement informatique ministériel intermédiaire, doté de capacités de stockage et de sauvegarde améliorées;
- a continué à travailler au regroupement des petites applications indépendantes dans les secteurs de programme;
- a organisé 20 concours de recrutement et a procédé à 32 reclassifications d'emploi;
- a répondu à 9 griefs;
- a traité 15 mises à la retraite par le truchement des services de la paye et des avantages;
- a fourni à 31 employés une séance d'orientation par le truchement des services de la paye et des avantages;
- a traité 10 demandes à la Commission des accidents du travail par le truchement des services de la paye et des avantages;
- a permis à 17 employés de participer à des séances sur l'équité en emploi et la sensibilisation à la réalité autochtone;
- a facilité l'embauche de 4 employés autochtones, 14 membres de minorité visible et 3 personnes handicapées;
- a prêté son soutien sous diverses formes pour aider le ministère à atteindre ses objectifs d'équité en emploi.

2(a) Services de gestion

Dépenses par poste secondaire (en milliers de dollars)	Dépenses réelles 2008-2009	Dépenses prévues 2008-2009		Écart positif (négatif)	Note expl.
		ETP	$	$	
Total des salaires	1 176	17,25	1 156	20	1
Total des autres dépenses	270		303	(33)	2
Total des dépenses	1 446	17,25	1 459	(13)	

Notes explicatives :

1. *Le dépassement des crédits est dû au paiement d'indemnités de départ et de vacances à la succession d'un employé en service depuis longtemps, à la création d'un poste de durée déterminée pour remplacer un employé en congé sans solde, à l'embauche d'étudiants en été et aux augmentations salariales générales. Il est compensé en partie par l'adoption de stratégies de gestion des postes vacants qui comprenaient un employé en congé sans solde, les coûts nets de roulement du personnel, le détachement d'un employé à Compétitivité, Formation professionnelle et Commerce et les économies liées au programme volontaire de réduction de la semaine de travail.*
2. *La sous-utilisation des crédits est due aux bons rendements réalisés à la suite de la rationalisation des fonctions administratives et à la mise en œuvre de stratégies de gestion des dépenses qui ont permis de réduire les dépenses de formation, les frais de location du matériel de bureau, les frais liés à l'informatique et les coûts de l'assurance de responsabilité civile. Elle est compensée en partie par le remplacement de meubles comme prévu et par l'augmentation des achats de matériel et logiciels informatiques, des frais juridiques, des fournitures de bureau et d'autres frais de location.*

Services de conciliation, de médiation et de contrôle de l'égalité des salaires

La Direction des services de conciliation, de médiation et de contrôle de l'égalité des salaires cherche à promouvoir et à maintenir des relations de travail harmonieuses au Manitoba en fournissant des services de conciliation, de médiation de griefs et de médiation préventive aux parties syndicales et patronales.

Objectifs

- Administrer les dispositions de la *Loi sur les relations du travail* se rapportant aux services de conciliation et de médiation dans les situations de conflit de travail entre les parties syndicales et patronales.
- Fournir les services de conciliateurs compétents dûment formés pour aider les parties syndicales et patronales à dénouer les impasses pendant les négociations collectives de façon à éviter le plus possible les arrêts de travail.
- Fournir les services de médiateurs compétents dûment formés pour aider les parties syndicales et patronales lorsque la procédure de règlement des griefs n'a pas abouti à un règlement.
- Aider les employeurs, les agents négociateurs et les employés à administrer la *Loi sur l'égalité des salaires*.
- Aider les enseignants des écoles publiques et les commissions scolaires pendant les négociations collectives et la procédure de règlement des griefs conformément à la *Loi sur les relations du travail*.

Sommaire des réalisations

En 2008-2009, la Direction des services de conciliation, de médiation et de contrôle de l'égalité des salaires :

- a contribué au traitement de 116 demandes de conciliation en vertu de la *Loi sur les relations du travail* en disposant de 56 demandes pendant la période de déclaration et en réglant 90 % (50) des dossiers sans qu'il y ait eu d'arrêt de travail (voir Tableau 1);
- a assuré le traitement accéléré de 91 % des 49 dossiers de médiation des griefs;
- a contribué au traitement de 351 demandes conjointes de médiation des griefs et au règlement des 160 griefs ayant fait l'objet d'une médiation pendant l'exercice (voir Tableau 2);
- est intervenue dans 5 arrêts de travail touchant 897 travailleurs représentés par une unité de négociation;
- a assuré une formation sur les négociations axées sur les intérêts et des services à trois unités de négociation;
- a continué de participer aux conférences de l'Association canadienne des administrateurs de la législation ouvrière, d'assurer un échange continuel d'information avec d'autres administrations et de participer à des séminaires portant sur des approches nouvelles ou améliorées en matière de médiation préventive et de conciliation.

Tableau 1

Statistiques relatives aux services de conciliation

Du 1er avril 2008 au 31 mars 2009

Demandes en cours pendant l'exercice visé	
Demandes reportées de l'exercice précédent	56
Demandes reçues pendant l'exercice visé	44
Demandes de première convention collective	7
Demandes de négociation axée sur les intérêts	3
Demandes de médiation préventive	2
Demandes relatives à la *Loi sur les écoles publiques*	4
Total	**116**
Demandes réglées pendant l'exercice visé	
Règlement en conciliation sans arrêt de travail	50
Règlement après un arrêt de travail	5
Arbitrage en vertu de la *Loi sur les écoles publiques*	0
Première convention collective imposée par la Commission du travail du Manitoba	1
Total	**56**
Demandes toujours en cours de traitement à la fin de l'exercice visé	**60**
Pourcentage des cas réglés sans arrêt de travail	90 %

Tableau 2

Statistiques relatives aux services de médiation

Du 1er avril 2008 au 31 mars 2009

En vertu du paragraphe 129(1) (demande conjointe)	
Cas reportés	151
Cas attribués	200
Total	**351**
Cas réglés	160
Cas non réglés	0
En attente de médiation	191
Pourcentage de cas réglés	100 %
En vertu du paragraphe 130(8) (processus accéléré)	
Cas reportés	10
Cas attribués	39
Total	**49**
Cas réglés	21
Cas non réglés	2
Cas allant directement en arbitrage	1
En attente de médiation	25
Pourcentage de cas réglés	91 %

2(c) Services de conciliation, de médiation et de contrôle de l'égalité des salaires

Dépenses par poste secondaire (en milliers de dollars)	Dépenses réelles 2008-2009	Dépenses prévues 2008-2009		Écart positif (négatif)	Note expl.
		ETP	$	$	
Total des salaires	566	7,00	571	(5)	
Total des autres dépenses	166		142	24	1
Total des dépenses	732	7,00	713	19	

Note explicative :

1. *Le dépassement des crédits est dû aux coûts afférents à la rénovation d'une salle de réunion pour les clients et à l'augmentation des dépenses de formation des conciliateurs. Il est compensé en partie par une diminution des coûts afférents aux services de médiation et de conciliation assurés par des tiers.*

Commission des pensions

La Commission des pensions a pour mandat de protéger les droits des employés aux pensions leur étant promises en vertu des régimes de retraite de l'employeur comme le prévoient les lois relatives aux prestations de pension.

Objectifs

- Administrer et appliquer la *Loi sur les prestations de pension* et ses règlements afin de protéger les droits des employés aux pensions leur étant promises en vertu des régimes de retraite de l'employeur enregistrés conformément à la *Loi*.

- Promouvoir l'établissement, la prorogation et l'amélioration des régimes de retraite privés enregistrés conformément à la *Loi*.

Sommaire des réalisations

En 2008-2009, la Commission des pensions :

- a traité plus de 1 200 demandes d'attestations relatives aux virements uniques;

- a produit plus de 500 écrits administratifs concernant la conformité à la réglementation;

- a vérifié la conformité de plus de 100 modifications de régimes de retraite, ainsi que 48 contrats de comptes de retraite immobilisés, fonds de revenu viager et fonds de prestations de retraite immobilisés;

- a examiné 7 enregistrements, 9 liquidations, 11 liquidations partielles, 2 fusions et 1 conversion de régimes de retraite;

- a vérifié la conformité de 356 rapports d'information annuels détaillant les contributions effectuées et les changements parmi les participants à un régime de retraite pendant l'exercice visé;

- a vérifié la conformité de 18 rapports d'évaluation actuarielle, qui détaillent la valeur et la solvabilité d'un régime de retraite donné ainsi que les exigences de contribution au cours des 3 années suivantes;

- a approuvé 1 demande de remboursement de surplus;

- a effectué 4 vérifications administratives de prestations de pension afin d'évaluer si les systèmes et usages administratifs des régimes de retraite suffisaient pour assurer la conformité aux lois, puis a surveillé les progrès touchant les enjeux définis dans les rapports de vérification;

- a répondu à quelque 5 000 demandes de renseignements par téléphone concernant la législation sur les pensions;

- a assuré l'animation de 4 ateliers d'éducation publique à l'intention d'organismes s'occupant de régimes de retraite, qui portaient sur divers aspects de la législation en vigueur et proposée et qui fournissaient des renseignements généraux se rapportant à ce secteur d'activités;

- a mis en œuvre 1 règlement pris en application de la *Loi sur les prestations de pension*.

- a participé, par l'entremise du surintendant des pensions, aux activités de l'Association canadienne des organismes de contrôle des régimes de retraite, une association nationale des organismes de contrôle des régimes de retraite qui a pour mission de faciliter le fonctionnement d'un système efficace et rationnel de réglementation des régimes de retraite au Canada.

2(d) Commission des pensions

Dépenses par poste secondaire (en milliers de dollars)	Dépenses réelles 2008-2009	Dépenses prévues 2008-2009 ETP	Dépenses prévues 2008-2009 $	Écart positif (négatif) $	Note expl.
Total des salaires	367	5,00	364	3	
Total des autres dépenses	108		121	(13)	1
Total des dépenses	475	5,00	485	(10)	

Note explicative :

1. *La sous-utilisation des crédits est due au délai touchant les séances d'information publique concernant la mise en œuvre des règlements pris en application de la* Loi sur les prestations de pension. *Elle est compensée en partie par l'augmentation des dépenses de formation.*

Commission du travail du Manitoba

La Commission du travail du Manitoba est un tribunal indépendant spécialisé responsable de l'administration et de l'arbitrage des cas qui lui incombent en vertu de la *Loi sur les relations du travail* ou en vertu d'articles des lois suivantes :

- *Code des normes d'emploi*
- *Loi sur la sécurité et l'hygiène du travail*
- *Loi sur les écoles publiques*
- *Loi sur les salaires dans l'industrie de la construction*
- *Loi sur le jour du Souvenir*
- *Loi sur l'égalité des salaires*
- *Loi sur les services essentiels*
- *Loi électorale*
- *Déclaration des droits des victimes*
- *Loi sur les divulgations faites dans l'intérêt public (protection des divulgateurs d'actes répréhensibles)*

Pendant la période de déclaration, la Commission se composait d'un président à temps plein, d'un vice-président à temps plein, de six vice-présidents à temps partiel et de 28 commissaires, répartis également entre représentants des employeurs et représentants des employés.

Objectifs

- Résoudre les problèmes portés à son attention d'une manière juste et équitable qui sera acceptée par les parties syndicales et patronales, notamment en rendant rapidement des décisions appropriées qui respectent les intérêts de la majorité des employés.

- Aider les parties concernées à résoudre leurs différends sans avoir à recourir au processus d'arbitrage.

- Présenter aux parties concernées et au grand public des renseignements au sujet de leurs relations avec la Commission ou des activités de la Commission.

Sommaire des réalisations

En 2008-2009, la Commission du travail du Manitoba :

- a reçu 317 demandes et reporté 198 dossiers relevant des lois suivantes :

Loi sur la sécurité et l'hygiène du travail	2
Code des normes d'emploi	49
Loi sur les relations du travail	266
Total des demandes déposées pendant l'exercice visé	317
Dossiers reportés (2007-2008)	198
Total*	515

* Le total des demandes déposées a diminué de 23 % par rapport aux 666 de l'exercice précédent notamment en raison d'une modification apportée au *Code des normes d'emploi* qui a pris effet le 30 avril 2007, prévoyant le transfert de la responsabilité du traitement des demandes de modification de l'horaire de travail de la Commission à la Division des normes d'emploi.

- a fermé 398 dossiers sur 515 (77 %);

- a fixé une date d'audience relativement à 157 demandes;

- a réglé 83 % des litiges au moyen du processus de médiation lorsqu'un agent de la Commission était officiellement chargé du dossier, ou a aidé les parties à parvenir à un règlement à l'amiable;

- a rendu 21 ordonnances importantes et 8 motifs écrits des décisions;

- a distribué les mises à jour de l'index des motifs écrits des décisions (Index of Written Reasons for Decision) aux abonnés;

- a tenu 12 votes en respectant les délais prescrits;

- a poursuivi son partenariat avec la Direction des services informatiques du ministère afin de mettre au point un système automatisé de gestion des cas, dont la mise en œuvre devrait se faire en 2009;

- a déménagé au 175 de la rue Hargrave, à Winnipeg, où elle est parvenue à une plus grande efficience dans la prestation des programmes aux clients, grâce à des améliorations comme un meilleur système de sonorisation et l'accès à Internet dans les salles d'audience, à un mobilier ergonomique, à l'ajout de nouvelles salles de réunions et à l'amélioration des mesures de sécurité;

- a organisé diverses activités de formation et de perfectionnement mentionnées dans les plans d'apprentissage individuels des commissaires et du personnel ou y a pris part, ce qui comprenait le programme de formation à l'intention des commissaires dirigé par le Conseil canadien des relations industrielles, et la conférence annuelle des présidents et des administrateurs des commissions du travail, à laquelle ont participé les cadres dirigeants;

- a continué de promouvoir le développement durable par divers moyens, dont le recyclage, la gestion du papier, l'utilisation de produits écologiques et l'impression recto-verso.

D'autres statistiques et résumés de décisions importantes figurent dans le rapport annuel de la Commission du travail du Manitoba.

2(e) Commission du travail du Manitoba

Dépenses par poste secondaire (en milliers de dollars)	Dépenses réelles 2008-2009	Dépenses prévues 2008-2009 ETP	Dépenses prévues 2008-2009 $	Écart positif (négatif) $	Note expl.
Total des salaires	1 212	16,50	1 331	(119)	1
Total des autres dépenses	440		481	(41)	2
Total des dépenses	1 652	16,50	1 812	(160)	

Notes explicatives :

1. *La sous-utilisation des crédits est due à la mise en œuvre de stratégies de gestion des postes vacants, qui comprenaient les coûts nets de roulement du personnel, les indemnités quotidiennes des membres de la Commission, le maintien d'un poste vacant et les économies liées au programme volontaire de réduction de la semaine de travail. Elle est compensée en partie par le paiement d'indemnités de départ et de vacances à deux employés qui ont pris leur retraite ou démissionné, par l'embauche d'étudiants en été et par les augmentations salariales générales.*
2. *La sous-utilisation des crédits est due à une réduction des honoraires d'avocat en raison d'un nombre moins élevé d'appels, au développement du site Web qui s'est fait à l'interne et aux frais de déplacement moins élevés des commissaires et du personnel. Elle est compensée en partie par des frais non récurrents liés au déménagement dans de nouveaux locaux, par l'utilisation de services d'emploi temporaire et par la hausse des frais liés à l'informatique.*

Division de la sécurité et de l'hygiène du travail

La Division de la sécurité et de l'hygiène du travail administre sept lois et règlements connexes concernant la santé et la sécurité des travailleurs, l'inspection des appareils mécaniques, électriques et à combustible et la délivrance des permis aux gens de métier. Elle dispense en outre des services de soutien technique et administratif au Conseil consultatif de la ministre sur la sécurité et l'hygiène du travail. La Division met l'accent sur la prévention de façon à réduire les risques dans les milieux de travail et les lieux publics, au moyen de l'éducation et de la formation, parallèlement à l'administration et à l'exécution des lois et règlements pertinents.

Sécurité et hygiène du travail

Objectifs

- Administrer la *Loi sur la sécurité et l'hygiène du travail* et ses règlements afin de mieux identifier et contenir les risques pour la sécurité et l'hygiène du travail de façon à réduire le nombre de décès, d'accidents de travail et de maladies professionnelles, et de contribuer à une économie provinciale dynamique et à l'amélioration de la qualité de vie des Manitobains.

Sommaire des réalisations

En 2008-2009, la Division de la sécurité et de l'hygiène du travail :

- a coordonné l'élaboration et la mise en place d'activités de prévention et de mécanismes d'application qui ont contribué à une réduction de 29 % du taux d'accidents avec perte de temps depuis 2000;

- a poursuivi la mise en œuvre du plan à long terme visant à améliorer la sécurité et l'hygiène du travail au Manitoba, comme le signale la réponse du gouvernement au rapport du Comité de révision de la sécurité et de l'hygiène du travail de 2002, qui prévoit de nouvelles initiatives en matière de programmes et de politiques, un examen du *Règlement sur l'exploitation minière* et un examen obligatoire de la *Loi sur la sécurité et l'hygiène du travail* et de son administration;

- a continué de donner suite aux recommandations contenues dans le rapport de la vérificatrice générale du Manitoba afin d'augmenter le rendement de la Division et d'obtenir des résultats durables au chapitre de la sécurité et de l'hygiène du travail au Manitoba, notamment en mesurant l'efficacité des programmes et en faisant rapport à ce sujet, en formant le personnel sur la politique et les procédures à suivre pour répondre aux enjeux liés à la mise en application, en distribuant annuellement un horaire des séances d'éducation aux comités de la sécurité et de la santé au travail dans la province et en affichant ces renseignements sur le site Web de SAFE Manitoba;

- a entrepris la mise en œuvre d'un nouveau plan conjoint de cinq ans en matière de prévention des accidents de travail et des maladies professionnelles avec la Commission des accidents du travail (CAT), plan qui vise à réduire de façon significative le nombre de décès et de blessures graves dans la province;

- a continué de travailler en partenariat avec la CAT à des initiatives de sensibilisation et d'éducation visant à raffermir la culture de sécurité et d'hygiène du travail au Manitoba, notamment en poursuivant la campagne provinciale de sensibilisation publique à la sécurité et à l'hygiène du travail lancée en juin 2003, élaborée autour de la méthode SAUF (Savoir repérer le danger, Apprendre à mesurer les risques, Utiliser des méthodes sûres, Faites-le tous les jours), qui comprend des publicités télévisées et imprimées.

Services d'inspection

Objectifs

- S'assurer que les risques présents dans tous les lieux de travail du Manitoba, y compris les mines, sont connus et que des mesures correctives sont prises, y compris celles liées à la conception de sécurité, à l'ergonomie ou aux agents chimiques, biologiques et physiques.

- Soutenir le régime de responsabilisation interne précisé dans la *Loi sur la sécurité et l'hygiène du travail*, qui amène les employeurs et les travailleurs à assumer leurs responsabilités individuelles et communes en vue de prévenir les maladies professionnelles et les accidents de travail en fonction du contrôle qu'ils exercent dans le milieu de travail.

- Voir à ce que les plans de conception technique et de construction répondent aux critères de sécurité dans les mines.

- Consulter les professionnels de la santé et de la sécurité, les travailleurs et les employeurs à propos de la conception de sécurité et des questions d'ergonomie.

- Soutenir l'établissement de pratiques et de programmes sûrs et sains au travail en consultant des professionnels de la santé et de la sécurité, des travailleurs et des employeurs à propos d'enjeux liés à l'hygiène du travail.

Sommaire des réalisations

En 2008-2009, les services d'inspection :

- ont procédé à 9 134 inspections de lieux de travail (55 % de plus qu'en 2007-2008) et rédigé des ordres au besoin;

- ont effectué des enquêtes en milieu de travail à la suite de plaintes, d'incidents graves, de l'exercice du droit de refus et de mesures discriminatoires;

- ont dispensé des services consultatifs en matière de conception de sécurité, d'ergonomie et d'hygiène du travail aux clients et au personnel à l'interne;

- ont rédigé des rapports spécialisés sur les dangers et les stratégies de maîtrise des risques;

- ont examiné des projets, des installations et des processus avant leur mise en œuvre;

- ont préparé et donné des programmes de formation technique spécialisée aux travailleurs et aux employeurs.

Tableau 1

Indicateurs de rendement, Services d'inspection et Sécurité dans les mines

Du 1er avril 2008 au 31 mars 2009

	Services d'inspection	Sécurité dans les mines	Total
Inspections réalisées	8 508	626	9 134
Ordres rédigés	8 818	516	9 334
Plaintes ayant fait l'objet d'enquêtes	1 007	38	1 045
Enquêtes sur des accidents graves	1 084	108	1 192
Évaluations de conceptions et de plans 192	s.o.	67	67
Autorisations opérationnelles	s.o.	208	208

Services de prévention

Objectifs

- Promouvoir la santé et la sécurité dans les lieux de travail et dans la collectivité en général par la sensibilisation du public, l'éducation, la formation et l'établissement de partenariats en matière de prévention.

- Collaborer avec les secteurs jugés prioritaires à l'établissement et au maintien de systèmes de gestion de la sécurité et de la santé efficaces afin de prévenir les accidents de travail et les maladies professionnelles.

- Promouvoir la création et le maintien de comités et de programmes de santé et de sécurité dans les lieux de travail.

- Promouvoir la santé dans les lieux de travail du Manitoba :

    - en aidant le personnel de la Division à enquêter sur les sources de préoccupation en matière de santé pour les travailleurs et les employeurs, et en recommandant des mesures préventives ou correctives;
    - en élaborant et en examinant des politiques, des procédures et des règlements en matière de prévention et en encourageant l'adoption de mesures de prévention dans les lieux de travail;
    - en consultant des professionnels de la santé, des associations, des travailleurs et des employeurs sur des sujets liés à la santé professionnelle.

Sommaire des réalisations

En 2008-2009, les Services de prévention :

- ont poursuivi la planification conjointe avec la CAT, en vue d'encourager la croissance d'un solide réseau d'organismes de prévention et de promouvoir la santé professionnelle et le mieux-être des travailleurs, notamment en participant à la mise sur pied de la campagne provinciale continue de sensibilisation de la population à la sécurité et à l'hygiène du travail, axée sur la méthode SAUF;

- ont fourni toutes sortes de documents d'information comme des bulletins et avis, des directives, des pages Web et des documents audiovisuels pour appuyer la formation et les communications en matière de sécurité et d'hygiène du travail, en plus de rédiger des publications au sujet du nouveau *Règlement sur la sécurité et la santé au travail*, qui a pris effet le 1er février 2007;

- ont contribué au lancement du nouveau site Web de SAFE Manitoba, qui contient toutes les publications, ressources et coordonnées de la Division, puis ont fait en sorte que ce site devienne la source d'information des Manitobains pour tout ce qui concerne la sécurité et l'hygiène du travail;

- ont présenté 26 exposés portant sur les nouvelles exigences réglementaires s'appliquant aux groupes d'intervenants;

- ont offert un service de consultation aux clients du milieu industriel visant à maintenir en permanence l'efficacité des comités de la sécurité et de la santé au travail en place et à encourager la formation de nouveaux comités;

- ont dispensé de l'éducation, de la formation et de l'aide au maintien du Réseau d'information sur le travail (système LINK), qui assure un suivi des enquêtes, des inspections, des procès-verbaux des comités de la sécurité et de la santé au travail et du processus d'enregistrement et de délivrance des permis de la Direction de la mécanique et de la technique;

- ont continué d'aborder des questions relatives à la santé et à la sécurité des jeunes travailleurs aux niveaux secondaire et postsecondaire et dans des établissements de formation de jeunes en élaborant et en présentant des programmes axés sur les jeunes;

- ont continué de parler de sécurité à la ferme en collaborant avec des organismes gouvernementaux et non gouvernementaux et en proposant des séances d'éducation à des organismes formés de producteurs agricoles;

- ont collaboré avec divers ministères et organismes du gouvernement pour répondre à de nouveaux enjeux comme la planification en vue d'une éventuelle pandémie d'influenza et les préoccupations en matière de sécurité et de santé liées à l'agriculture;

- ont assuré une surveillance en matière de santé professionnelle d'aspects comme les concentrations de plomb et de métaux lourds dans le sang, la préservation de l'ouïe et les pesticides, et ont entrepris une ronde de consultation avec les intervenants au sujet des méthodes de dépistage de l'exposition aux poussières fibrogènes.

Tableau 2

Indicateurs de rendement, Services de prévention

Du 1er avril 2008 au 31 mars 2009

Mesures d'efficacité	
Nombre d'interventions et d'activités de formation auprès des comités de la sécurité	2 270
Nombre de cours de formation	198
Nombre de participants aux cours de formation	2 933

Conseil consultatif sur la sécurité et l'hygiène du travail

Suivant les dispositions de la *Loi sur la sécurité et l'hygiène du travail*, le Conseil consultatif sur la sécurité et l'hygiène du travail relève directement du ministre du Travail et de l'Immigration en ce qui concerne les questions de sécurité et d'hygiène du travail en général, la protection des travailleurs dans des situations particulières, et la nomination des experts-conseils et des conseillers. Le Conseil revoit la

Loi sur la sécurité et l'hygiène du travail ainsi que son administration au moins une fois tous les cinq ans ou à la demande du ministre, et il dispense des conseils sur toutes les autres questions concernant la sécurité et l'hygiène du travail à la demande du ministre.

Le lieutenant-gouverneur en conseil nomme les membres du Conseil, qui comporte une représentation égale des travailleurs, des employeurs et des organismes de nature technique et professionnelle. La Division de la sécurité et de l'hygiène du travail fournit un soutien technique, administratif et financier au Conseil. Les membres reçoivent une rémunération sous la forme d'honoraires et de paiements des frais remboursables.

Lorsqu'il y a lieu, le Conseil consultatif sur la sécurité et l'hygiène du travail établit des comités chargés de le conseiller sur des questions particulières touchant la sécurité et l'hygiène du travail.

Sommaire des réalisations

En 2008-2009, le Conseil consultatif sur la sécurité et l'hygiène du travail :

- a terminé l'examen de la *Loi sur la sécurité et l'hygiène du travail* et de son administration, puis a remis un rapport contenant ses conclusions et ses recommandations à la ministre à l'automne 2008, qui comprenait des changements législatifs comme une augmentation des amendes pour les infractions relevant de la *Loi*; une formation à donner à tous les membres des comités de santé et de sécurité dans les lieux de travail; une définition du terme « formation » incluant l'obligation d'évaluer les compétences; et l'obligation, pour les comités de santé et de sécurité dans les lieux de travail, d'inspecter les lieux de travail avant de tenir leurs réunions;

- a mis sur pied un nouveau comité permanent pour les questions de sécurité et d'hygiène du travail dans le secteur de la construction;

- par l'entremise du comité permanent chargé d'examiner le *Règlement sur l'exploitation minière* (un sous-comité qui relève du Conseil), a examiné en profondeur le règlement sur l'exploitation minière, ainsi que des recommandations du rapport d'enquête concernant Steven Ryan Ewing. Le rapport du comité permanent contenant ses recommandations devrait être publié en mai 2009

2(f) Services d'inspection

Dépenses par poste secondaire (en milliers de dollars)	Dépenses réelles 2008-2009	Dépenses prévues 2008-2009 ETP	Dépenses prévues 2008-2009 $	Écart positif (négatif) $	Note expl.
Total des salaires	4 833	72,50	4 911	(78)	1
Total des autres dépenses	1 688		1 781	(93)	2
Total des dépenses	6 521	72,50	6 692	(171)	

Notes explicatives :

1. *La sous-utilisation des crédits est due à la mise en œuvre de stratégies de gestion des postes vacants, qui comprenaient les coûts nets de roulement du personnel, le report de l'embauche des titulaires des dix postes d'agents de sécurité et d'hygiène et du poste d'adjointe administrative nouvellement créés, les économies liées au programme volontaire de réduction de la semaine de travail, une employée en congé de maternité, les indemnités quotidiennes du Conseil consultatif sur la sécurité et l'hygiène du travail moins élevées que prévu et les primes d'éloignement moins élevées que prévu. Elle est compensée en partie par le paiement d'indemnités de départ et de vacances à deux employés qui ont pris leur retraite, par les augmentations salariales générales, par l'embauche d'étudiants en été et d'employés occasionnels, par le détachement d'un employé de la Commission*

des accidents du travail, par l'embauche de deux employés nommés pour une période déterminée à des fins de planification de la relève, par les demandes d'indemnisation d'accidents de travail, par les coûts en heures supplémentaires et mises en disponibilité et par la rémunération des employés ayant une affectation intérimaire.

2. *La sous-utilisation des crédits est due à des coûts de production des bulletins, guides et codes moins élevés, à la réduction des honoraires d'avocats liés aux appels, à la réduction du loyer de biens immobiliers et des coûts afférents à la rénovation en raison du report de l'agrandissement des locaux, au développement du site Web effectué à l'interne, à moins de formation, au nombre moins élevé que prévu d'enquêtes sur les incidents et à la rationalisation des frais de déplacement. Elle est compensée en partie par l'achat de postes de travail et de matériel informatique pour le nouveau personnel, par les frais d'avocat, de consultation et de déplacement liés à l'enquête sur la Hudson Bay Mining and Smelting et par des frais de téléphone et coûts d'expédition plus élevés.*

2(g) Santé professionnelle

Dépenses par poste secondaire (en milliers de dollars)	Dépenses réelles 2008-2009	Dépenses prévues 2008-2009 ETP	Dépenses prévues 2008-2009 $	Écart positif (négatif) $	Note expl.
Total des salaires	307	3,00	312	(5)	
Total des autres dépenses	22		29	(7)	1
Total des dépenses	329	3,00	341	(12)	

Note explicative :

1. *La sous-utilisation des crédits est due à la mise en œuvre de stratégies de gestion des dépenses qui ont entraîné des réductions au chapitre des frais de déplacement, des frais de téléphone, des frais liés à l'informatique, des achats de biens matériels et des achats de publications.*

2(h) Sécurité dans les mines

Dépenses par poste secondaire (en milliers de dollars)	Dépenses réelles 2008-2009	Dépenses prévues 2008-2009 ETP	Dépenses prévues 2008-2009 $	Écart positif (négatif) $	Note expl.
Total des salaires	741	10,20	763	(22)	1
Total des autres dépenses	202		202	-	
Total des dépenses	943	10,20	965	(22)	

Note explicative :

1. *La sous-utilisation des crédits est due à la mise en œuvre de stratégies de gestion des postes vacants, qui comprenaient le maintien d'un poste vacant et les économies liées au programme volontaire de réduction de la semaine de travail. Elle est compensée en partie par le paiement d'indemnités de départ et de vacances à un employé qui a pris sa retraite, par l'embauche d'un employé dans le cadre du programme Accès Carrière, par l'augmentation des heures de travail d'un employé et par les augmentations salariales générales.*

Direction de la mécanique et de la technique

La Direction de la mécanique et de la technique procède à des inspections d'appareils mécaniques et électriques et délivre des permis s'y rapportant, examine les plans des installations et le type d'appareillage utilisé, et attribue les permis aux gens de métier qualifiés.

Objectifs

- Veiller à ce que les Manitobains ne soient pas exposés à des situations dangereuses liées à des appareils mécaniques ou électriques visés par la législation, comme les chaudières, les appareils à pression, les systèmes frigorifiques, les brûleurs à gaz et à mazout, les manèges et les ascenseurs.

- Examiner et attribuer les permis délivrés aux électriciens, aux opérateurs de chaudières ou de compresseurs, aux monteurs d'installations au gaz, aux chaudronniers, aux soudeurs et aux tuyauteurs, afin de s'assurer que les gens de métier travaillant dans les secteurs réglementés sont dûment qualifiés.

- Augmenter la sensibilisation à la sécurité partout au Manitoba.

Sommaire des réalisations

En 2008-2009, la Direction de la mécanique et de la technique :

- a examiné et homologué 653 conceptions techniques afin de s'assurer de leur conformité aux codes appropriés;

- a enregistré 90 affidavits de fabricants relatifs à des appareils sous pression homologués entrant dans la province;

- a homologué 33 nouveaux procédés de soudage d'appareils et tuyaux sous pression;

- a effectué des vérifications auprès de 48 sociétés en vue de validations de contrôle de la qualité;

- a inspecté des manèges, du matériel et des installations électriques, des ascenseurs, des brûleurs à gaz et à mazout et des appareils sous pression et à vapeur, et délivré des ordonnances exécutoires quand elle le jugeait opportun;

- a examiné et attribué les permis délivrés aux gens de métier en vertu de la *Loi sur les opérateurs de chaudières et de compresseurs*, de la *Loi sur le permis d'électricien* et de la *Loi sur les brûleurs à gaz et à mazout*.

Tableau 3

Indicateurs de rendement, Direction de la mécanique et de la technique

Du 1er avril 2008 au 31 mars 2009

Inspections	
Manèges	
Inspections	125
Ordonnances écrites	8
Matériel et installations électriques	
Contrôles d'acceptation	1 128
Vérifications ponctuelles	62
Ascenseurs	
Inspections	2 023
Ordonnances écrites	96
Plans approuvés	82
Brûleurs à gaz et à mazout	
Inspections	1 805
Enquêtes sur les incidents	35
Plans examinés	162
Contrôles d'acceptation	165
Permis délivrés	26 211
Appareils sous pression et à vapeur	
Inspections	6 671
Ordonnances écrites	963

Examens et permis délivrés aux gens de métier	Examens	Permis délivrés ou renouvelés
Opérateurs de chaudière ou de compresseur	701	264
Électriciens	229	7 741
Techniciens de brûleur à gaz et à mazout	185	200
Soudeurs	666	605

2(b) Mécanique et technique

Dépenses par poste secondaire (en milliers de dollars)	Dépenses réelles 2008-2009	Dépenses prévues 2008-2009 ETP	Dépenses prévues 2008-2009 $	Écart positif (négatif) $	Note expl.
Total des salaires	2 095	32,00	2 126	(31)	1
Total des autres dépenses	605		618	(13)	2
Total des dépenses	2 700	32,00	2 744	(44)	

Notes explicatives :

1. *La sous-utilisation des crédits est due à la mise en œuvre des stratégies de gestion des postes vacants, qui comprenaient les coûts nets de roulement du personnel, le maintien de deux postes vacants d'inspecteur de chaudières et les économies liées au programme volontaire de réduction de la semaine de travail. Elle est compensée en partie par le paiement d'indemnités de départ et de vacances à trois employés qui ont pris leur retraite, par l'embauche d'étudiants en été, par les demandes d'indemnisation d'accident du travail et par les augmentations salariales générales.*
2. *La sous-utilisation des crédits est due à la mise en œuvre de stratégies de réduction des dépenses ayant entraîné une diminution des frais de déplacement des inspecteurs, des dépenses de formation, des frais liés à l'informatique, des frais d'entretien des logiciels pour les chaudières et les ascenseurs et des frais de déplacement à l'extérieur de la province. Elle est compensée en partie par l'achat en ligne d'un logiciel de l'Association canadienne de normalisation, par les rénovations faites au centre d'essai de soudage pour répondre aux recommandations faisant suite à l'examen de la sécurité et de la santé en milieu de travail, et par l'augmentation des achats de fournitures de consommation et d'entretien pour les inspecteurs et le centre d'essai de soudage.*

Normes d'emploi

La Division des normes d'emploi est composée de la Direction des normes d'emploi (qui comprend la Section de l'adaptation de la main-d'œuvre) et du Bureau des conseillers des travailleurs. La Division offre un programme complet de services demandés par les clients, de services proactifs et de services d'aide à l'adaptation de la main-d'œuvre. Elle offre également des services de représentation aux clients fournis par le Bureau des conseillers des travailleurs.

Direction des normes d'emploi

Objectifs

- En arriver à des conditions de travail idéales pour la population active du Manitoba par l'administration de normes et de conditions de travail minimales.
- Protéger les enfants contre l'exploitation dans l'industrie de la mode et du spectacle et protéger les travailleurs et les employeurs étrangers en réglementant les recruteurs.
- Assurer une plus grande conformité à la législation.
- Favoriser des relations de travail harmonieuses en communiquant des renseignements, en assurant des services de façon proactive et en réglant les conflits.
- Aider les employeurs à trouver des solutions aux fermetures d'entreprise et mises à pied éventuelles et aider les comités d'adaptation de la main-d'œuvre à élaborer des stratégies de recyclage et de réembauche pour les employés qui ont perdu leur emploi ou dont le travail a changé.

Sommaire des réalisations

En 2008-2009, la Direction des normes d'emploi :

- a reçu 2 625 demandes d'indemnisation et recouvré près de 1,3 million de dollars de fonds salariaux;
- a traité 1 073 demandes (40 % du total) au moyen du processus de règlement rapide en 29 jours en moyenne, évitant ainsi la tenue d'une enquête sur place qui prend beaucoup de temps;
- a réalisé des enquêtes sur place au sujet de 1 552 demandes d'indemnisation, facilitant un règlement volontaire dans environ 90 % des cas et délivrant des ordonnances officielles dans les 10 % restants;
- a facilité la résolution des 37 cas ayant fait l'objet d'un règlement extrajudiciaire des conflits, ce qui a en conséquence réduit le nombre d'appels que doit traiter la Commission du travail du Manitoba en vue d'un règlement;
- a apporté des changements réglementaires se rapportant au secteur agricole pour la première fois en 50 ans;
- a accordé la première d'une série d'augmentations du salaire minimum dans l'industrie de la construction, ce qui permettra d'utiliser davantage le système de formation d'apprenti et d'accroître la capacité de la province à attirer des travailleurs qualifiés et à les maintenir en poste;
- a adopté les changements réglementaires requis en vertu de la *Loi sur le recrutement et la protection des travailleurs* en fixant la date d'entrée en vigueur le 1er avril 2009, et a évalué 99 demandes de licence et 73 demandes de permis de travail pour jeunes artistes de spectacle en vue de sa mise en œuvre intégrale;

- a traité près de 3 600 demandes d'obtention de permis de travail pour des jeunes et a collaboré avec des industries dans le but d'étendre le processus simplifié de traitement des demandes pour des tâches courantes qui sont souvent confiées à des jeunes;

- a poursuivi l'adoption d'une stratégie en matière d'éducation publique visant à protéger les travailleurs vulnérables au moyen de partenariats avec des fournisseurs de services d'éducation et de perfectionnement des compétences auprès des jeunes et des nouveaux arrivants dans la province (programme Entry, 38 Travailleurs de demain, Employment Projects of Winnipeg, Success Skills Centre, and Employment Solutions for Immigrant Youth);

- a désigné 327 employeurs susceptibles d'être pris en défaut de se conformer et mis en œuvre des stratégies de mise à exécution proactive afin de faire progresser les droits et obligations afférents aux normes en milieu de travail et de favoriser le respect de la législation;

- a établi des partenariats solides en matière d'échange d'information avec la police, les services de protection des enfants, les services de sécurité à la frontière et d'autres organismes publics et privés visant l'administration et la mise à exécution de la *Loi sur le recrutement et la protection des travailleurs*;

- a continué de prendre part à un processus regroupant d'autres directions dans le but de protéger les droits des apprentis et de garantir leur sécurité, leur santé et leur bien-être en fixant le rapport entre le nombre d'apprentis par superviseur dans les métiers à reconnaissance obligatoire;

- a réagi aux annonces de mises à pied collectives et de situations de réaménagement de personnel dans les cinq jours suivant l'avis donné à la Section de l'adaptation de la main-d'œuvre, ce qui a permis l'exploration de solutions de rechange pour atténuer les effets des mises à pied avant qu'elles ne soient rendues publiques;

- a reçu environ 50 000 appels téléphoniques et 5 000 visites en personne, en fournissant une réponse aux questions les plus courantes 24 heures par jour, sept jours par semaine;

- a recensé 234 200 visites au site Web des normes d'emploi, où les visiteurs ont accédé à plus de 8,6 millions de pages web.

Indicateurs de rendement, Services demandés par les clients

Du 1er avril 2008 au 31 mars 2009

Catégorie de règlement des demandes	Pourcentage de demandes menées à bien
Règlement rapide	40
Enquête sur place	57
Règlement extrajudiciaire des conflits	1
Commission du travail du Manitoba	2
Jugement et recouvrement	1

2(I) Normes d'emploi

Dépenses par poste secondaire (en milliers de dollars)	Dépenses réelles 2008-2009	Dépenses prévues 2008-2009 ETP	Dépenses prévues 2008-2009 $	Écart positif (négatif) $	Note expl.
Total des salaires	2 480	41,80	2 701	(221)	1
Total des autres dépenses	813		736	77	2
Total des dépenses	3 293	41,80	3 437	(144)	

Notes explicatives :

1. *La sous-utilisation des crédits est due à la mise en œuvre de stratégies de gestion des postes vacants visant à compenser le dépassement des crédits de fonctionnement, qui comprenaient les coûts nets de roulement du personnel, le recouvrement provenant de la Direction de l'apprentissage de Compétitivité, Formation professionnelle et Commerce pour les services en matière d'application, les congés sans solde consentis à des employés, une employée en congé de maternité et les économies liées au programme volontaire de réduction de la semaine de travail. Elle est compensée en partie par les indemnités de départ et de vacances à deux employés qui ont pris leur retraite, par la création d'un poste de durée déterminée pour remplacer un employé en congé sans solde, par la reclassification de deux postes et par les augmentations salariales générales.*
2. *Le dépassement des crédits est dû aux améliorations apportées au système de suivi des demandes d'indemnisation, au remplacement de postes de travail comme prévu, à l'achat d'un logiciel de données d'enquête, aux coûts liés à la publicité concernant la journée Louis-Riel et celle concernant les travailleurs agricoles, aux coûts liés à la tenue de la conférence de l'ACALO et aux augmentations des frais liés à l'informatique, des frais de déplacement et des dépenses de formation des agents des normes d'emploi, des frais des services de téléréférence, du coût des fournitures de bureau et des coûts d'expédition. Il est compensé en partie par l'adoption de stratégies de gestion des dépenses, qui comprenaient le report des frais du service de réponse téléphonique, par des frais de rénovation moins élevés que prévu en raison du report de l'agrandissement des locaux, par le report de la publicité concernant le salaire minimum et par les coûts afférents à la publicité concernant le jour du Souvenir et celle concernant les salaires dans l'industrie de la construction moins élevés que prévu.*

Bureau des conseillers des travailleurs

Le Bureau des conseillers des travailleurs, établi en vertu de l'article 108 de la *Loi sur les accidents du travail*, est indépendant de la Commission des accidents du travail (CAT) et a le mandat d'offrir des services professionnels et opportuns aux travailleurs et aux personnes dont ils assurent la charge ayant besoin d'aide relativement à leurs demandes d'indemnisation. Le Bureau conseille, aide et représente les demandeurs qui contestent les décisions rendues par la CAT.

Objectif

- Aider les travailleurs blessés et les personnes dont ils assurent la charge à comprendre le fonctionnement de la CAT et à obtenir les prestations auxquelles ils ont droit en vertu de la *Loi sur les accidents du travail* de façon équitable, rapidement et avec compassion.

Sommaire des réalisations

En 2008-2009, le Bureau des conseillers des travailleurs :

- a dispensé des services à 1 524 personnes;
- a réglé 70 % des demandes simplement en fournissant des conseils;

- a ouvert et examiné 453 dossiers dont 231 (51 %) ont été fermés parce qu'il n'y avait pas de motif d'appel, et 3 (1 %) ont été fermés parce que le demandeur a choisi de ne pas aller de l'avant;

- a réglé 219 demandes (49 % du total) au moyen de la procédure d'appel de la CAT : 17 % à l'échelon de la gestion des cas, 52 % à l'échelon du bureau de révision et 30 % à l'échelon de la Commission d'appel.

2(j) Bureau des conseillers des travailleurs

Dépenses par poste secondaire (en milliers de dollars)	Dépenses réelles 2008-2009	Dépenses prévues 2008-2009 ETP	Dépenses prévues 2008-2009 $	Écart positif (négatif) $	Note expl.
Total des salaires	690	10,00	683	7	1
Total des autres dépenses	108		146	(38)	2
Total des dépenses	798	10,00	829	(31)	

Notes explicatives :

1. *Le dépassement des crédits est dû au paiement d'indemnités de départ et de vacances à deux employés qui ont pris leur retraite, aux demandes d'indemnisation d'accident du travail, à la rémunération des employés ayant une affectation intérimaire et aux augmentations salariales générales. Il est compensé en partie par l'adoption de stratégies de gestion des postes vacants, qui comprenaient les coûts nets de roulement du personnel, la prime d'éloignement et le congé sans solde accordé à un employé.*
2. *La sous-utilisation des crédits est due au coût moins élevé que prévu des rénovations touchant les services d'accueil et aux stratégies de gestion des dépenses, qui ont entraîné la rationalisation des frais de déplacement, des frais liés à l'informatique, des frais de téléphone et des loyers de biens immobiliers, ainsi qu'une réduction du coût des examens médicaux subis par les clients.*

Situation de la femme Manitoba

La Division de la situation de la femme recense les besoins et les préoccupations des Manitobaines; sensibilise davantage les gens aux enjeux touchant les femmes; établit des partenariats avec des organismes communautaires et d'autres ministères dans le but de promouvoir l'égalité des sexes; et rapporte les préoccupations et les aspirations des femmes au gouvernement provincial pour qu'il puisse les intégrer à ses programmes, à ses politiques et à sa législation.

Objectifs

- Promouvoir l'égalité des sexes et la participation égale de toutes les femmes à la société.
- Améliorer la santé et la situation économique, sociale et juridique des femmes.
- Faire sa part pour que cesse l'exploitation et la violence à l'endroit des femmes.

Sommaire des réalisations

En 2008-2009, la Division de la situation de la femme :

- a mené à bien l'intégration du personnel du Conseil consultatif des femmes du Manitoba et de la Direction générale de la condition féminine;
- a augmenté de 50 à 80 le nombre de bourses d'études Une formation pour l'avenir qui sont accordées, dont le montant est passé de 1 000 $ à 1 250 $;
- a rédigé la publication *Prendre les devants*, qui souligne les contributions des femmes au Manitoba, et en a distribué plus de 2 000 exemplaires;
- a organisé les activités du gouvernement commémorant le Mois de l'histoire des femmes, qui rendaient hommage à cinq femmes qui ont proposé des changements pour améliorer la qualité de vie des femmes au Manitoba;
- a organisé la réception du gouvernement commémorant la Journée internationale de la femme, qui soulignait les réalisations des femmes immigrantes;
- a participé, en compagnie d'homologues fédéraux-provinciaux-territoriaux, aux travaux de groupes de travail sur la sécurité économique, les femmes autochtones et la violence faite aux femmes;
- a participé aux travaux du comité directeur de l'analyse différenciée selon le sexe mis sur pied par le Conseil du Trésor, dans le but d'offrir des ateliers de formation sur l'analyse différenciée selon le sexe et de mieux la faire connaître au sein du gouvernement;
- a collaboré avec Affaires autochtones et du Nord et le Comité du Cabinet chargé du développement communautaire et économique à la tenue d'une réunion de femmes autochtones à The Pas;
- a collaboré avec les ministères des Services à la famille et de la Justice à la préparation d'une trousse sur la violence familiale qui offre des renseignements pratiques et des ressources pour permettre aux employeurs de reconnaître les employés touchés par la violence familiale et d'y réagir;
- a participé aux travaux du groupe d'intervention sur la traite de personnes visant à assurer une réponse coordonnée au cas où des victimes de traite de personnes seraient identifiées au Manitoba;

- a participé aux travaux du comité provisoire d'examen des décès liés à la violence familiale et a fait partie d'un groupe de réflexion national à cet égard qui s'est réuni en Ontario;

- a publié de nouvelles brochures et affiches concernant la Division de la situation de la femme du Manitoba et le Conseil consultatif des femmes du Manitoba;

- a créé le nouveau site Web interactif de la Division;

- a accordé environ 10 000 $ en subventions pour aider les organisations féminines à sensibiliser davantage les gens à la cause des femmes et à organiser des activités communautaires;

- a conseillé le gouvernement à propos d'enjeux touchant les femmes et fait des recommandations concernant de nouveaux projets qui amélioreront la qualité de vie des femmes au Manitoba.

Conseil consultatif des femmes du Manitoba

Le Conseil consultatif des femmes du Manitoba œuvre au sein de la Division de la situation de la femme du Manitoba en vue de présenter les questions et préoccupations des femmes du Manitoba. Il concentre ses efforts sur les questions qui ont des répercussions sociales, juridiques ou économiques sur la vie des femmes et de leur famille.

Le Conseil consultatif des femmes du Manitoba a été créé en 1980 en vertu d'un décret en conseil. Depuis 1987, le fonctionnement et les opérations du Conseil sont régis par la *Loi sur le Conseil consultatif des femmes du Manitoba*.

Le Conseil est composé d'une présidente et de plusieurs membres de la collectivité, tous nommés par le gouvernement provincial. Ses membres sont à l'image de la diversité culturelle des femmes du Manitoba et viennent des collectivités rurales, urbaines et du Nord.

Le Conseil relève de la ministre déléguée à la Situation de la femme.

Sommaire des réalisations

En 2008-2009, le Conseil consultatif des femmes :

- a tenu six réunions comme le prescrit la législation;

- a tenu dix séances d'information communautaire réunissant environ 500 personnes qui portaient sur des sujets comme le vieillissement, la pauvreté, l'avortement, le logement, les femmes musulmanes, la voix des femmes aux Nations Unies, l'aide aux victimes, les services en réponse à la violence familiale, les programmes à l'intention des hommes et la *Loi sur le recrutement et la protection des travailleurs*;

- a participé à la réunion annuelle de la coalition des conseils consultatifs provinciaux et territoriaux sur la situation de la femme;

- a animé et tenu un forum avec des organisations féminines pour permettre l'échange de renseignements à propos de nouvelles initiatives au Manitoba;

- en collaboration avec des organismes communautaires, a organisé la marche annuelle « Take Back the Night », qui vise à sensibiliser les gens à la violence et à améliorer la sécurité des femmes;

- a tenu la 12^{e} cérémonie annuelle Sunrise Memorial, ayant pour but de commémorer la tuerie survenue à Montréal et de sensibiliser la population à la violence faite aux femmes et aux filles;

- a préparé et distribué plus de 15 000 exemplaires de la publication intitulée @ *vous les filles!* à des conseillers d'orientation, programmes postscolaires et cliniques pour adolescents;

- a compilé et distribué un document informatif bimestriel ayant la forme d'un calendrier d'activités hebdomadaires (Council Currents) à plus de 300 organisations féminines;

- a distribué environ 1 000 exemplaires de *Quand on est parent unique – Guide pour les familles monoparentales* à l'intention des parents uniques et des fournisseurs de services;

- a collaboré avec Santé Manitoba et la Women's Health Clinic à la tenue de dix consultations communautaires dans toutes les régions de la province, qui visaient à informer les gens au sujet d'une nouvelle stratégie en matière de santé pour les femmes;

- a collaboré davantage avec les organisations féminines, les groupes de femmes et les ministères du gouvernement afin qu'ils soient plus conscients de l'existence du Conseil et de son rôle;

- a aidé les organisations féminines en fournissant un soutien à la recherche et un soutien administratif sur place, notamment des services de photocopie, de télécopie et d'expédition;

- a préparé un nouveau manuel d'orientation à l'intention des membres du Conseil;

- a conseillé le gouvernement à propos d'enjeux touchant les femmes.

2(I) Situation de la femme Manitoba

Dépenses par poste secondaire (en milliers de dollars)	Dépenses réelles 2008-2009	Dépenses prévues 2008-2009		Écart positif (négatif)	Note expl.
		ETP	$	$	
Total des salaires	593	10,00	684	(91)	1
Total des autres dépenses	337		343	(6)	
Total des subventions	72		100	(28)	2
Total des dépenses	1 002	10,00	1 127	(125)	

Notes explicatives :

1. *La sous-utilisation des crédits est due à la mise en œuvre de stratégies de gestion des postes vacants qui comprenaient un employé détaché au Secrétariat du mieux-être des personnes âgées et du vieillissement en santé, un employé détaché à Santé et Vie saine, puis à Services à la famille et Logement, les coûts nets de roulement du personnel, les économies liées au programme volontaire de réduction de la semaine de travail et le fait de ne pas embaucher d'étudiant en été. Elle est compensée en partie par la création d'un poste de durée déterminée pour remplacer un employé détaché et par les indemnités de vacances versées à un employé ayant démissionné.*
2. *La sous-utilisation des crédits est due à la transition vers la nouvelle formule adoptée pour les bourses d'études Une formation pour l'avenir.*

Immigration et multiculturalisme

La Division de l'immigration et du multiculturalisme élabore et met en œuvre des politiques et des programmes de sélection des immigrants et s'occupe de l'établissement et de l'intégration des immigrants et des réfugiés dans la vie socio-économique du Manitoba. La Division définit les préoccupations de la communauté multiculturelle et y répond, encourage les partenariats entre le gouvernement et les communautés ethnoculturelles et applique la *Loi sur le multiculturalisme au Manitoba*, la *Loi sur le Conseil ethnoculturel manitobain de consultation et de revendication* et la *Loi sur le Conseil de l'immigration du Manitoba*.

Immigration et établissement

Objectifs

- Augmenter le nombre d'immigrants au moyen d'approches innovantes qui soutiennent le développement démographique, social, culturel et économique du Manitoba.
- Maximiser les avantages économiques de l'immigration.
- Faciliter l'établissement et l'intégration des immigrants et des réfugiés au Manitoba.
- Promouvoir l'immigration régionale et l'intégration à long terme afin d'appuyer la croissance économique et la diversité culturelle des collectivités du Manitoba.

Sommaire des réalisations

En 2008-2009, les services d'immigration et d'établissement :

- ont favorisé l'arrivée de 11 221 immigrants au Manitoba en 2008, soit 2,4 % de plus qu'en 2007, ce qui en fait le niveau d'immigration le plus élevé depuis 1957;
- ont entrepris des négociations avec le gouvernement fédéral en vue de renouveler et d'étendre l'Accord Canada-Manitoba en matière d'immigration;
- sont parvenus à un premier accord international entre le gouvernement du Manitoba et le gouvernement des Philippines afin de simplifier le traitement des demandes d'immigration et de raffermir les liens entre les employeurs du Manitoba et les travailleurs en provenance des Philippines;
- ont élaboré un protocole d'entente visant la coopération dans le domaine du travail entre le gouvernement du Manitoba et le gouvernement de l'Islande, afin d'aider les employeurs du Manitoba à embaucher des travailleurs islandais sans emploi qui sont hautement qualifiés;
- en partenariat avec les offices régionaux de la santé du Manitoba, l'Ordre des infirmières et des infirmiers du Manitoba et Santé Manitoba, ont élaboré un cadre de référence en matière d'éthique et de sécurité en vue du recrutement de personnel infirmier formé à l'étranger, en plus de mettre en œuvre, en novembre 2008, l'initiative de recrutement de personnel infirmier en provenance des Philippines, en vertu de laquelle les offices régionaux de la santé Assiniboine, de Brandon, du Centre et des Parcs ont fait 131 offres d'emploi;
- ont fourni une direction et une orientation à la mise en œuvre des initiatives majeures de la Division, dont le recrutement de travailleurs étrangers temporaires, les stratégies de recrutement, de protection et de maintien en poste et l'adoption de la *Loi sur le recrutement et la protection des travailleurs*;

- ont entré des renseignements sur le site Web et utilisé d'autres outils de communication dans le but d'attirer des immigrants éventuels au Manitoba et de faire en sorte que leurs expériences avant puis après leur arrivée au Manitoba soient positives;

- ont organisé des exposés et des ateliers avec des collectivités, des universitaires et des gens qui élaborent des politiques;

- ont procédé à une évaluation du programme Candidats du Manitoba et financé la recherche sur les travailleurs étrangers temporaires et les communautés et organismes ethnoculturels dans les régions rurales du Manitoba;

- ont participé à de nombreuses activités fédérales-provinciales-territoriales, ce qui comprend les travaux de la table de consultation des ministres, sous-ministres et sous-ministres adjoints de l'immigration, de la table de consultation pour la planification de l'immigration et du groupe de travail sur la reconnaissance des qualifications acquises à l'étranger, en plus de coordonner les consultations de planification des niveaux d'immigration.

Activités liées à l'immigration

Objectifs

- Aider la province à atteindre les objectifs en matière d'immigration précisés dans sa stratégie de développement économique en accueillant des travailleurs qualifiés et des entrepreneurs issus de l'immigration pour qu'ils deviennent résidents permanents dans le cadre du programme Candidats du Manitoba.

- Offrir un programme d'immigration provincial de qualité qui répond aux exigences de l'Accord Canada-Manitoba en matière d'immigration et qui tient compte des besoins actuels et à venir du marché du travail et des besoins liés au développement économique.

- Consolider les partenariats avec les collectivités, les entreprises, les organismes à caractère éducatif et professionnel et les instances gouvernementales du Manitoba pour attirer des immigrants qualifiés dans la province conjointement avec les initiatives du marché du travail.

- Continuer de promouvoir le Manitoba comme une destination de choix au Canada pour les immigrants en faisant valoir les avantages uniques du Manitoba comme endroit où s'établir, travailler et élever une famille, au moyen d'activités de recrutement ciblées à l'étranger.

Sommaire des réalisations

En 2008-2009, les services d'immigration :

- ont contribué à faire venir 7 968 nouveaux arrivants en vertu du programme Candidats du Manitoba en 2008, soit une hausse de 3,6 % par rapport à 2007 (7 689), ce qui correspond à 71 % de l'ensemble de l'immigration au Manitoba (11 221);

- ont continué de promouvoir l'immigration ailleurs qu'à Winnipeg, ce qui a permis aux régions d'accueillir environ 28 % des nouveaux arrivants au Manitoba et 34 % des nouveaux arrivants en vertu du programme Candidats du Manitoba;

- ont traité plus de 50 % des demandes en vertu du programme Candidats du Manitoba jugées prioritaires en moins de quatre mois;

- ont approuvé les demandes de 3 614 travailleurs qualifiés, qui englobent au total plus de 6 500 personnes qui comptent s'établir au Manitoba;

- ont aidé à l'administration du volet entreprises du programme Candidats du Manitoba avec Compétitivité, Formation professionnelle et Commerce Manitoba, ce qui a permis à 233 demandeurs du programme Candidats du Manitoba – Gens d'affaires d'être admissibles à une résidence permanente en 2008;

- ont coordonné la participation du Manitoba aux salons de l'emploi du Canada 2008 qui se sont tenus à Essen et à Magdeburg, en Allemagne, et qui contribuent à atténuer la pénurie de main-d'œuvre au Manitoba en recrutant à l'étranger des travailleurs temporaires, avec la participation active de 5 employeurs du Manitoba qui cherchent à recruter directement des travailleurs spécialisés pour combler 89 postes;

- ont poursuivi la mise en œuvre de stratégies et de documents pour promouvoir le Manitoba comme une destination de choix des immigrants francophones éventuels, qui ont été 260 à s'établir en 2008, dont 23 % dans des destinations rurales;

- ont participé, en coopération avec Citoyenneté et Immigration Canada, des homologues provinciaux et des représentants de la collectivité, à des activités de promotion et de recrutement en France et en Belgique;

- ont tenu des séances d'information publique hebdomadaires sur le programme Candidats du Manitoba, des séances d'information mensuelles à l'intention des étudiants étrangers et des séances d'information spécialisées pour les conseils de secteurs, les employeurs, les établissements d'enseignement, les régions, les communautés ethnoculturelles et les organismes de quartier concernant les activités de recrutement et de promotion de l'immigration.

Activités liées à l'établissement

Objectifs

- S'assurer que les services d'établissement assurent l'intégration sociale et économique des nouveaux arrivants au Manitoba de manière efficace.

- Améliorer l'accessibilité, la qualité et les normes des services d'établissement des immigrants.

- Faciliter l'établissement et l'intégration des nouveaux arrivants en améliorant les séances d'orientation centralisées et d'information personnalisées, les évaluations et les directives concernant les renvois.

- Mieux surmonter les obstacles à l'établissement et à l'intégration des immigrants au Manitoba en cherchant activement à faire participer les nouveaux arrivants et les intervenants concernés aux nouveaux programmes et initiatives.

- Coordonner et améliorer les services au marché du travail, assurer une plus grande reconnaissance des acquis et faciliter l'intégration des immigrants au marché du travail.

- Travailler de concert avec le secteur commercial du Manitoba pour assurer le recrutement, la formation et le maintien en poste des employés immigrants.

- Répondre aux besoins des groupes vulnérables et ayant des besoins particuliers en élaborant et en coordonnant des services spécialisés bien ciblés en collaboration avec d'autres organismes et ministères.

- Coordonner et financer la prestation de programmes de formation des adultes en anglais langue additionnelle (ALA) accessibles, flexibles et efficaces au plus grand nombre d'apprenants immigrants possible, dans le cadre de programmes scolaires et collégiaux, de cours de formation linguistique dans la collectivité, de cours d'anglais au travail, de cours d'anglais à des fins précises et de programmes de formation des adultes en ALA dans les régions rurales offerts partout au Manitoba.

- Promouvoir les bons résultats d'apprentissage des immigrants dans le monde de l'enseignement, les milieux professionnels et les lieux de travail.

- Accroître la capacité du Manitoba à travailler avec le gouvernement fédéral et d'autres intervenants à l'avancement des stratégies du marché du travail et de reconnaissance des acquis dans la province.

- S'assurer que les pratiques des métiers et professions réglementés demeurent transparentes, objectives, impartiales et équitables.

Sommaire des réalisations

En 2008-2009, les services d'établissement :

- ont soutenu l'intégration des nouveaux arrivants qui s'installent au Manitoba dans le cadre de la Stratégie d'établissement, ont continué d'administrer le Programme manitobain d'intégration des immigrants (PMII), qui regroupe des fonds fédéraux et provinciaux pour appuyer les services d'établissement et de formation linguistique offerts aux nouveaux arrivants, et ont accordé une aide financière de plus de 9,7 millions de dollars à 72 fournisseurs de services dans le cadre du PMII;

- ont favorisé davantage l'accès des nouveaux arrivants au programme d'orientation centralisée ENTRY, qui compte environ 2 700 participants, et ont donné plus d'ampleur au volet emploi afin de faciliter l'entrée sur le marché du travail;

- ont poursuivi la mise en œuvre du modèle de soutien à l'emploi afin de faciliter l'intégration des immigrants au marché du travail, l'évaluation, la planification du perfectionnement professionnel, un counselling d'emploi et une aide au placement de plus de 2 580 nouveaux arrivants;

- ont coordonné d'autres services régionaux de soutien à environ 4 100 nouveaux arrivants établis à l'extérieur de Winnipeg, comme à Winkler, Steinbach, Brandon, la région des Parcs, Portage-la-Prairie, Thompson et la région d'Entre-les-Lacs;

- ont aidé 448 immigrants hautement qualifiés à l'égard des coûts des droits d'évaluation et d'examen, des cours et des documents nécessaires pour obtenir l'agrément, ont procédé à 229 évaluations de diplômes et attestations d'études de résidents du Manitoba ayant suivi leur formation à l'étranger, et ont continué à diriger la mise en œuvre de la Stratégie de reconnaissance des acquis, pour assurer la reconnaissance des titres des immigrants formés à l'étranger;

- ont continué de collaborer étroitement à l'élaboration de projets avec les organismes de réglementation, les établissements d'enseignement postsecondaire, les employeurs et le gouvernement, projets qui peuvent faciliter et accélérer la reconnaissance et l'intégration sur le marché du travail des personnes formées à l'étranger;

- ont continué à travailler avec Santé Manitoba et d'autres intervenants clés à l'initiative visant les professionnels de la santé formés à l'étranger pour améliorer les formalités d'agrément de ces professionnels de la santé, notamment les pharmaciens, les infirmières et les médecins;

- ont prêté main-forte à l'élaboration et à l'adoption de la *Loi sur les pratiques d'inscription équitables dans les professions réglementées*, qui contribue à s'assurer que les pratiques d'inscription des organismes de réglementation demeurent transparentes, objectives, impartiales et équitables;

- ont mis sur pied le Bureau du commissaire à l'équité du Manitoba, ce qui englobe l'installation dans ses locaux, la dotation et les procédures administratives et financières, ont élaboré les politiques et les procédures afférentes à la mise en œuvre de la nouvelle loi, et ont créé le site Web du Bureau du commissaire à l'équité du Manitoba;

- ont accordé une aide financière de 13,6 millions de dollars ainsi que des services de coordination et de soutien à 104 fournisseurs de services dans le cadre du Programme manitobain d'intégration des immigrants, pour assurer la prestation de programmes de formation des adultes en ALA jugés prioritaires que sont le programme ENTRY, l'ALA pour adultes dans les écoles et les collèges, les cours de formation linguistique dans la collectivité, le cours d'anglais au travail, le cours de langue de niveau avancé, les programmes régionaux et les ressources et projets spéciaux;

- ont prêté main-forte aux cours donnés à 14 000 immigrants adultes;

- ont donné des cours d'anglais au travail dans 28 entreprises établies dans les secteurs de Winnipeg, Pembina Valley et Steinbach et qui comptaient 542 participants;

- ont donné plus d'ampleur aux programmes régionaux, qui sont passés de 12 programmes comptant 1 713 étudiants en 2007-2008 à 18 programmes comptant 2 714 étudiants en 2008-2009;

- ont appuyé la création et la prestation de dix programmes de formation linguistique propre à un métier;

- ont ouvert un centre d'évaluation linguistique à Brandon, formé sept nouveaux évaluateurs du langage auprès des adultes affectés à Winnipeg, Brandon et Winkler, et assuré en permanence le perfectionnement professionnel des évaluateurs déjà formés;

- ont préparé des ressources documentaires sur le Web et donné des ateliers de perfectionnement professionnel à l'intention des enseignants des programmes de formation des adultes en ALA;

- ont lancé un nouveau programme cadre de formation des adultes en ALA lors d'une activité de perfectionnement professionnel à laquelle assistaient 280 enseignants de l'ensemble de la province;

- en partenariat avec la Division des normes d'emploi, ont produit un outil à intégrer au programme de formation des adultes en ALA qui porte sur les normes d'emploi du Manitoba et qui est basé sur les niveaux de compétence linguistique canadiens;

- ont contribué à l'initiative de développement de collectivités accueillantes en poursuivant la mise en œuvre et la prestation d'un programme de formation de spécialistes des questions interculturelles et d'une initiative conjointe avec le Musée du Manitoba;

- ont administré pour la quatrième et dernière année un accord de contribution avec Ressources humaines et Développement social Canada d'une valeur de 3,1 millions de dollars venant appuyer la Stratégie d'aide à l'emploi pour les immigrants;

- ont coordonné l'élaboration et la mise sur pied de 11 projets intermihistériels, auxquels plus de 900 000 $ ont été accordés, consacrés à la mise en œuvre de ressources et de processus visant à améliorer les résultats des immigrants sur le marché du travail au Manitoba :
    - élaboration d'une approche axée sur l'industrie visant à faciliter l'embauche d'immigrants dans le secteur des technologies de l'information et des communications,
    - partenariat avec la chambre de commerce de Winnipeg en vue de la tenue d'un salon de l'emploi permettant aux employeurs d'établir des liens avec des immigrants à la recherche d'un emploi,
    - rédaction et distribution des documents *"Employers' Guide to Hiring Newcomers"* et *"Seven Tips for Hiring Newcomers to Canada"*,
    - coordination d'un projet pilote de stage en milieu de travail afin d'aider 23 immigrants formés à l'étranger de suivre une formation pour combler leurs lacunes liées à l'emploi et d'obtenir une expérience professionnelle au Canada, et d'appuyer 18 entreprises du Manitoba à réussir l'intégration d'immigrants dans leur main-d'œuvre au moyen du mentorat,
    - suite donnée à un projet pilote pour aider 15 immigrantes à apprendre à lire et à écrire, à acquérir des compétences essentielles et à suivre une formation en ALA, de façon à ce qu'elles puissent réussir leur transition vers le monde du travail,
    - élaboration et mise à l'essai d'un programme de préparation à l'établissement à l'intention des travailleurs étrangers temporaires,
    - recherche et établissement de recommandations de programmes de formation portant sur la transition et les lacunes à l'intention des immigrants qualifiés qui suivent des études dans les collèges et universités du Manitoba, tout en mettant au point et à l'essai un système d'évaluation intégré et détaillé de ces programmes,
    - mise à l'essai du programme d'évaluation et de préparation à l'emploi du personnel infirmier formé à l'étranger, afin d'évaluer la capacité à prodiguer des soins infirmiers et de pouvoir offrir des programmes personnalisés répondant à des besoins d'apprentissage précis,
    - mise en œuvre d'un projet de jumelage des compétences que possèdent les immigrants à des emplois, dans le but de recenser les services offerts, de simplifier les processus, de mettre au point les systèmes et d'améliorer les communications.

Conseil de l'immigration du Manitoba

Le Conseil de l'immigration du Manitoba a été créé en juin 2004, en vertu de la *Loi sur le Conseil de l'immigration du Manitoba*, qui prévoit la nomination de 12 membres représentant le milieu des affaires, le milieu syndical, les régions, le secteur de l'éducation et le secteur multiculturel.

Le Conseil de l'immigration du Manitoba poursuit l'objectif de fournir à la ministre responsable de l'immigration des renseignements et des conseils au sujet des mesures pouvant attirer les immigrants, des services fournis aux nouveaux immigrants et des initiatives que le gouvernement et d'autres devraient lancer et soutenir pour s'assurer que les immigrants demeurent au Manitoba.

Sommaire des réalisations

- Le Conseil en place a été formé le 20 mars 2008. En 2008-2009, il s'est réuni à six reprises, soit le 1er mai, le 3 juin, le 19 novembre et le 17 décembre 2008 ainsi que le 21 janvier et le 5 mars 2009.

- En plus de fournir des renseignements concernant la politique et les programmes d'immigration du Manitoba, le Conseil a présenté des exposés concernant la *Loi sur le recrutement et la protection des travailleurs*, la reconnaissance des qualifications, la *Loi sur les pratiques d'inscription équitables dans les professions réglementées* et le projet de loi fédéral C-50, *Loi modifiant la Loi sur l'immigration et la protection des réfugiés*.

- Les membres du Conseil ont aussi pris part à des séances de consultation externe afin de se prononcer sur des enjeux liés à l'immigration et à l'établissement, notamment aux consultations qu'a tenues le gouvernement fédéral à propos du projet de loi 50 à Winnipeg en juin 2008.

- À la suite des exposés présentés et des renseignements obtenus, le Conseil a élaboré un cadre de référence que la ministre devra approuver et a établi les secteurs d'activité jugés prioritaires en 2009-2010.

- Le Conseil a mis sur pied deux sous-comités chargés de se pencher sur les secteurs prioritaires, soit le sous-comité sur l'immigration et l'intégration et le sous-comité sur la participation des employeurs.

3(a) Immigration

Dépenses par poste secondaire (en milliers de dollars)	Dépenses réelles 2008-2009	Dépenses prévues 2008-2009 ETP	Dépenses prévues 2008-2009 $	Écart positif (négatif) $	Note expl.
Total des salaires	4 101	62,00	3 857	244	1
Total des autres dépenses	1 982		1 780	202	2
Total de l'aide financière	25 350		21 801	3 549	3
Total des dépenses	31 433	62,00	27 438	3 995	4

Notes explicatives :

1. *Le dépassement des crédits est dû aux dépenses nettes liées au programme Candidats du Manitoba – Gens d'affaires, qui ont servi à financer les programmes du ministère à l'interne visant à soutenir la stratégie « La croissance grâce à l'immigration » y compris l'entrée en vigueur de la* Loi sur le recrutement et la protection des travailleurs, *aux indemnités de départ et de vacances versées à quatre employés qui ont pris leur retraite ou démissionné, à la rémunération des employés ayant une affectation intérimaire, aux augmentations salariales générales, aux demandes d'indemnisation d'accidents du travail et aux autres dépassements au chapitre des salaires. Il est compensé en partie par la fin anticipée d'ententes de détachement de deux employés (directeur et assistante administrative provenant de Compétitivité, Formation professionnelle et Commerce) pour combler les postes affectés à la Stratégie du marché du travail à l'intention des immigrants (SMTI) dans le cadre de l'entente conclue avec Ressources humaines et Développement social Canada (RHDSC) concernant le Programme de reconnaissance des titres de compétences étrangers, et par les économies liées au programme volontaire de réduction de la semaine de travail.*
2. *Le dépassement des crédits est dû à l'augmentation des coûts liés à la mise au point du Portail sur l'immigration au Manitoba (financé par Citoyenneté et Immigration Canada – CIC), aux dépenses nettes liées au programme Candidats du Manitoba – Gens d'affaires, comme les coûts de lancement du Bureau du commissaire à l'équité du Manitoba et ceux liés à l'entrée en vigueur de la* Loi sur le recrutement et la protection des travailleurs, *à l'augmentation des frais de fonctionnement liés à la SMTI et aux frais de fonctionnement plus élevés que prévu de l'initiative Accueil francophone (financée par CIC). Il est compensé en partie par la diminution des honoraires professionnels liés aux contrats d'achat de services, par le report de dépenses publicitaires et de frais d'impression, par les coûts afférents au Conseil de l'immigration du Manitoba moins élevés que prévu et par la rationalisation des frais de déplacement à l'étranger et d'autres frais de fonctionnement.*
3. *Le dépassement des crédits est dû au nouveau financement des services d'établissement pour les immigrants annoncé par CIC en vertu de l'Accord Canada-Manitoba en matière d'immigration, et à l'augmentation des honoraires professionnels payés à des tiers pour la prestation de services en vertu de la SMTI.*
4. *Il convient de noter que le ministère a obtenu un pouvoir de dépense supplémentaire compensé par le financement additionnel annoncé par CIC.*

Secrétariat des affaires multiculturelles

Le Secrétariat des affaires multiculturelles coordonne la mise en œuvre de la *Loi sur le multiculturalisme au Manitoba* et de la politique à cet égard. Il cerne les enjeux affectant la communauté multiculturelle et y répond et définit les priorités des ministères et organismes gouvernementaux qui cherchent à promouvoir la diversité et le multiculturalisme. Le Secrétariat appuie aussi les projets dans les communautés ethnoculturelles en proposant des initiatives de formation et de perfectionnement professionnel et en administrant le programme de soutien communautaire ethnoculturel. Le Secrétariat conseille et aide la ministre et la haute direction au sujet des dossiers touchant le multiculturalisme et fournit un soutien administratif au Conseil ethnoculturel manitobain de consultation et de revendication.

Objectifs

- Promouvoir et appuyer la diversité et le multiculturalisme au Manitoba.

- Assurer l'accessibilité, la qualité et la perspicacité de services gouvernementaux qui conviennent à une société multiculturelle.

- Aider les communautés ethnoculturelles à participer pleinement à la vie sociale et économique du Manitoba et à contribuer au développement de la société civile.

Sommaire des réalisations

En 2008-2009, le Secrétariat des affaires multiculturelles :

- a fourni des services de soutien, de formation et de perfectionnement des compétences à bon nombre des quelque 500 organismes ethnoculturels du Manitoba;

- a aidé SEED Winnipeg Inc. à élaborer, grâce au Programme manitobain d'intégration des immigrants, une stratégie d'apprentissage coordonnée dans le domaine du développement économique communautaire à l'intention de 26 organismes ethnoculturels du Manitoba, en plus d'aider 5 autres groupes à mettre sur pied six entreprises de nature sociale;

- a coordonné la tenue d'une activité éducative à l'intention du personnel du ministère afin de le sensibiliser à la Journée internationale pour l'élimination de la discrimination raciale, qui visait à commémorer le centenaire du Chinatown du Manitoba, en collaboration avec le Winnipeg Chinese Cultural and Community Centre;

- a coordonné et organisé deux cérémonies d'accueil de 60 nouveaux citoyens canadiens dans les bureaux de citoyenneté;

- a préparé et distribué des documents sur le racisme, la citoyenneté et le multiculturalisme aux écoles et à d'autres organismes;

- a conçu le premier volet du site Web de l'Initiative de développement de collectivités accueillantes, qui fait valoir le Manitoba comme collectivité accueillante et qui souligne le rôle du multiculturalisme dans le succès de l'intégration des nouveaux arrivants dans la province;

- a conçu le premier volet du module de sensibilisation à la diversité à l'intention des nouveaux arrivants afin de les renseigner à propos du multiculturalisme peu après leur arrivée;

- a lancé et financé un projet pilote pour aider quatre organismes ethnoculturels à créer un site Web;

- a mis à exécution les changements administratifs touchant le fonctionnement du Conseil ethnoculturel manitobain de consultation et de revendication, y compris l'établissement de nouvelles directives et politiques et la création d'une nouvelle structure se rapportant à la nomination des membres des groupes communautaires;

- a prêté main-forte à la création du site Web sur la diversité ethnoculturelle des jeunes d'Éducation, Citoyenneté et Jeunesse Manitoba, afin d'enrichir le contenu portant sur l'équité et la diversité;

- a prêté main-forte à la coordination et à l'organisation d'une table ronde présentée lors de la Conférence nationale Métropolis, qui portait sur les nouveaux enjeux entourant le multiculturalisme, tout en donnant l'occasion de partager des pratiques exemplaires;

- a coordonné l'Initiative de développement de collectivités accueillantes et apporté un soutien financier à quinze projets antiracistes ou prônant la diversité (à même le fonds de l'Initiative de développement de collectivités accueillantes de CIC), dans le but de promouvoir et d'accroître la participation des nouveaux immigrants dans la société civile, de rendre les collectivités ouvertes et accueillantes à l'endroit de ces nouveaux arrivants et de promouvoir le multiculturalisme au Manitoba;

- a établi un partenariat avec Bénévoles Manitoba et le Programme du multiculturalisme de Citoyenneté et Immigration Canada, dans le but d'offrir une formation sur la gestion financière et la gouvernance d'un organisme ainsi que des possibilités de perfectionnement des compétences aux membres des organismes ethnoculturels du Manitoba, en donnant 2 séances de formation à l'intention de 18 participants provenant de 9 organismes ethnoculturels;

- a analysé les demandes de subventions au Fonds de soutien aux communautés ethnoculturelles et fait des recommandations au gouvernement du Manitoba quant à l'attribution des fonds de loteries aux communautés multiculturelles, en procédant au traitement de 91 demandes de subventions dont 81 ont été approuvées, ce qui a permis d'amasser 207 500 $ en espèces et 305 400 $ au moyen de bingos (par le biais de la Corporation manitobaine des loteries).

Conseil ethnoculturel manitobain de consultation et de revendication

C'est en vertu de la *Loi sur le Conseil ethnoculturel manitobain de consultation et de revendication* qu'on a établi le Conseil, pour qu'il formule des revendications au nom des communautés ethnoculturelles du Manitoba et fournisse des conseils au gouvernement sur les dossiers ayant de l'importance pour elles. Le Conseil est composé de 21 membres, dont 16 sont élus par des organismes ethnoculturels et 5 sont nommés par la ministre. Le Conseil a également mis sur pied 6 comités permanents de surveillance des enjeux dans les domaines de la lutte contre le racisme, de l'éducation, de l'immigration et l'emploi, de la diversité culturelle et linguistique, du rayonnement et de la jeunesse.

L'objectif du Conseil ethnoculturel manitobain de consultation et de revendication consiste à fournir au gouvernement des conseils sur les dossiers ayant de l'importance pour la communauté ethnoculturelle.

Sommaire des réalisations

En 2008-2009, le Conseil ethnoculturel manitobain de consultation et de revendication :

- a participé à un certain nombre de consultations et de tables rondes, qui portaient notamment sur le projet de loi fédéral C-50, *Loi modifiant la Loi sur l'immigration et la protection des réfugiés*, de même qu'à une séance de discussion organisée par CIC à propos des niveaux d'immigration;

- a encouragé la collaboration et le partage d'information avec le Comité des citoyens et citoyennes pour l'équité de la Ville de Winnipeg à propos de questions liées au multiculturalisme et aux organismes ethnoculturels de Winnipeg;

- a favorisé les liens et la communication entre les organismes ethnoculturels en participant à 29 activités communautaires et en tenant des réunions avec le conseil d'administration d'organismes ethnoculturels dans le cadre des réunions ordinaires du Conseil;

- a coordonné la refonte de son site Web et de sa brochure afin de mieux se faire connaître, d'accroître sa visibilité et de donner accès à plus d'information au sujet des questions ayant une importance du point de vue ethnoculturel.

3(b) Secrétariat des affaires multiculturelles

Dépenses par poste secondaire (en milliers de dollars)	Dépenses réelles 2008-2009	Dépenses prévues 2008-2009 ETP	Dépenses prévues 2008-2009 $	Écart positif (négatif) $	Note expl.
Total des salaires	207	4,00	259	(52)	1
Total des autres dépenses	115		116	(1)	
Total de l'aide financière	448		339	109	2
Total des dépenses	770	4,00	714	56	3

Notes explicatives :

1. *La sous-utilisation des crédits est due aux coûts nets de roulement du personnel et à un employé en affectation intérimaire à la Direction de l'immigration. Elle est compensée en partie par un employé embauché en vertu du programme Accès carrière et par les augmentations salariales générales.*
2. *Le dépassement des crédits est dû au financement supplémentaire de Citoyenneté et Immigration Canada (CIC) pour la tenue d'activités antiracistes à même les fonds de l'Initiative de développement de collectivités accueillantes, qui découle du Plan d'action canadien contre le racisme.*
3. *Il convient de noter que le ministère a obtenu un pouvoir de dépense supplémentaire compensé par le financement additionnel annoncé par CIC.*

Bureau du commissaire aux incendies

Le Bureau du commissaire aux incendies joue, à titre d'organisme de service spécial, un rôle vital dans le maintien du réseau de sécurité publique du Manitoba. L'organisme assure l'éducation et la formation, une consultation en matière de sécurité publique, l'administration des codes, les enquêtes sur les incendies et l'intervention d'urgence dans le cas des incidents trop importants ou complexes à gérer par les municipalités. Le rôle principal du Bureau consiste à fournir aux citoyens du Manitoba divers services de sécurité publique répondant aux besoins existants et nouveaux de la province. Le Bureau dispense ces services en vertu de trois lois : la *Loi sur la prévention des incendies et les interventions d'urgence*, la *Loi sur les bâtiments et les maisons mobiles* et la *Loi sur le ministère du Travail et de l'Immigration*.

Objectifs

- Promouvoir la maîtrise des incendies de manière efficace et rationnelle partout dans la province en fournissant un soutien technique et administratif aux services d'incendie et aux conseils municipaux.
- Minimiser les effets nuisibles des incendies en assurant l'éducation et la formation sur la gestion des catastrophes et l'intervention d'urgence.
- Assurer la sécurité publique en veillant au respect de tous les codes et normes de construction.
- Maintenir la sécurité publique en assurant une intervention d'urgence partout dans la province lorsque les incidents sont trop importants ou complexes à gérer par les services d'intervention d'urgence locaux.

Sommaire des réalisations

En 2008-2009, le Bureau du commissaire aux incendies :

- a fourni un soutien technique à tous les services de protection contre les incendies municipaux par l'entremise d'un réseau intégré d'agents de services d'urgence;
- a répondu à 29 situations d'urgence et demandes de recherche à l'échelle provinciale;
- a fourni une formation de qualité par l'entremise du Collège de formation des secouristes dans le cadre de divers programmes portant notamment sur les pratiques de lutte contre les incendies, les instructions relatives aux services d'urgence, les enquêtes sur les incendies, la sécurité publique et les normes de construction;
- a remis 4 534 certificats en gestion des catastrophes et intervention d'urgence au Collège de formation des secouristes du Manitoba à Brandon;
- a élaboré, en partenariat avec Affaires autochtones et du Nord, une stratégie visant à améliorer les services de protection contre les incendies dans les collectivités éloignées et du Nord par l'éducation et la formation de 119 employés locaux dans 14 collectivités autochtones et du Nord;
- a examiné des plans de bâtiments, délivré des permis de construction et assuré des services de mise en application et de consultation relatifs à divers codes;

- a mis sur pied puis appuyé des équipes hautement spécialisées dans les domaines de la recherche et du sauvetage en milieu urbain, de l'intervention en cas d'incident mettant en cause les matières dangereuses, de la recherche et du sauvetage au sol, de l'appui aux forces policières pendant les opérations de lutte contre le trafic de stupéfiants, et du soutien à la lutte contre les incendies de forêts.

Pour obtenir de plus amples renseignements, veuillez consulter le rapport annuel du Bureau du commissaire aux incendies (organisme de service spécial).

Ministère du Travail et de l'Immigration

État de rapprochement (en milliers de dollars)

Détails	Prévisions 2008-2009
Budget des dépenses principal de 2008-2009 imprimé	49 047 $
Affectation de fonds provenant des sources suivantes :	
- réforme interne, réaménagement des effectifs et augmentations salariales générales	17
- crédits d'autorisation	1 612
Budget des dépenses de 2008-2009 (rajusté)	50 676 $

Ministère du Travail et de l'Immigration

Sommaire des dépenses (en milliers de dollars)
pour l'exercice terminé le 31 mars 2009 et comparaison avec l'exercice précédent

Prévisions 2008-2009	Poste	Dépenses réelles 2008-2009	Dépenses réelles 2007-2008	Écart positif (négatif)	Note expl.
	11-1 HAUTE DIRECTION				
45 $	a) Traitement de la ministre	45 $	42 $	3 $	
	b) Soutien à la haute direction				
693	1. Salaires	693	657	36	1., 2.
71	2. Autres dépenses	70	73	(3)	
809 $	**Total 11-1**	**808 $**	**772 $**	**36 $**	
	11-2 PROGRAMMES - TRAVAIL				
	a) Services de gestion				
1 156 $	1. Salaires	1 176 $	1 091 $	85 $	1., 3.
303	2. Autres dépenses	270	304	(34)	4.
	b) Mécanique et technique				
2 126	1. Salaires	2 095	2 040	55	1., 5.
618	2. Autres dépenses	605	669	(64)	6.
	c) Conciliation, médiation et contrôle de l'égalité des salaires				
571	1. Salaires	566	546	20	1.
142	2. Autres dépenses	166	116	50	7.
	d) Commission des pensions				
364	1. Salaires	367	353	14	1.,
121	2. Autres dépenses	108	196	(88)	8.
	e) Commission du travail du Manitoba				
1 331	1. Salaires	1 212	1 189	23	1., 9.
481	2. Autres dépenses	440	558	(118)	10.
	f) Sécurité et hygiène du travail				

4 911	1. Salaires	4 833	4 032	801	1., 11.
1 781	2. Autres dépenses	1 688	1 524	164	12.
	g) Santé professionnelle				
312	1. Salaires	307	301	6	1.
29	2. Autres dépenses	22	24	(2)	

Prévisions 2008-2009	Poste	Dépenses réelles 2008-2009	Dépenses réelles 2007-2008	Écart positif (négatif)	Prévisions 2008-2009
	h) Sécurité dans les mines				
763	1. Salaires	741	680	61	1., 13.
202	2. Autres dépenses	202	191	11	
	i) Normes d'emploi				
2 701	1. Salaires	2 480	2 243	237	1., 14.
736	2. Autres dépenses	813	743	70	15.
	j) Bureau des conseillers des travailleurs				
683	1. Salaires	690	708	(18)	1.
146	2. Autres dépenses	108	125	(17)	
400	k) Bureau du commissaire aux incendies	400	-	400	16.
	l) Situation de la femme Manitoba				
684	1. Salaires	593	604	(11)	1.
343	2. Autres dépenses	337	294	43	17.
100	3. Subventions	72	46	26	18.
21 004 $	**Total 11-2**	**20 291 $**	**18 577 $**	**1 714 $**	
	11-3 IMMIGRATION ET MULTICULTURALISME				
	a) Immigration				
3 857 $	1. Salaires	4 101 $	3 558 $	543 $	1., 19.
1 780	2. Autres dépenses	1 982	1 574	408	20.
21 801	3. Aide financière et subventions	25 350	18 574	6 776	21.
	b) Secrétariat des affaires multiculturelles				
259	1. Salaires	207	272	(65)	1., 22.
116	2. Autres dépenses	115	106	9	
339	3. Aide financière et subventions	448	304	144	23.
28 152 $	**Total 11-3**	**32 203 $**	**24 388 $**	**7 815 $**	
	11-4 AMORTISSEMENT DES IMMOBILISATIONS				
711 $	Amortissement des immobilisations	662 $	754 $	(92) $	24.
711 $	**Total 11-4**	**662 $**	**754 $**	**(92) $**	
50 676 $	**TOTAL DES DÉPENSES**	**53 964 $**	**44 491 $**	**9 473 $**	

Notes explicatives :

1. *L'écart est dû aux augmentations salariales générales reliées à la convention collective signée avec la Manitoba Government Employees' Union et aux rajustements salariaux normaux.*
2. *L'augmentation est due au paiement d'indemnités de départ nettes et de vacances et à d'autres augmentations de salaire.*
3. *L'augmentation est due aux coûts nets de roulement du personnel, au recouvrement centralisé des salaires payés à Sciences, Technologie, Énergie et Mines pour des services de technologie de l'information et des communications en 2007-2008, à l'embauche d'un analyste des systèmes de gestion pour une période déterminée, à la réaffectation, à l'interne, d'un commis aux finances dans le cadre de la rationalisation des fonctions financières de la Direction de la mécanique et de la technique et au paiement d'indemnités de départ nettes et de vacances à la succession d'un employé en service depuis longtemps. Elle est compensée en partie par le recouvrement centralisé des coûts de communication et par la réduction des coûts liés aux étudiants embauchés en été.*
4. *La diminution est due à la rationalisation des fonctions administratives et à la réduction des dépenses de formation. Elle est compensée en partie par l'augmentation d'autres frais de location et par le remplacement de meubles comme prévu.*
5. *L'augmentation est due à la hausse des coûts liés aux étudiants embauchés en été. Elle est compensée en partie par le paiement d'indemnités de départ nettes et de vacances à la retraite, par les coûts nets de roulement du personnel et par la réaffectation, à l'interne, d'un commis aux finances dans le cadre de la rationalisation des fonctions financières de la Division des services de gestion.*
6. *La diminution est due à l'achat d'un logiciel d'essai de soudage et d'un logiciel de conception de chaudières et appareils sous pression en 2007-2008, aux améliorations des logiciels des chaudières et des ascenseurs en 2007-2008, aux achats de fournitures de consommation et d'entretien pour les inspecteurs et le centre d'essai de soudage et aux frais de déplacement des inspecteurs. Elle est compensée en partie par l'augmentation des coûts d'expédition et des coûts afférents à la rénovation du centre d'essai de soudage pour répondre aux recommandations faisant suite à l'examen de la sécurité et de la santé en milieu de travail.*
7. *L'augmentation est due aux coûts afférents à la rénovation d'une salle de réunion pour les clients et à la hausse des frais de déplacement des conciliateurs au Nord du Manitoba ainsi que des coûts liés à l'embauche d'un médiateur fédéral.*
8. *La diminution est due aux frais d'actuariat, d'avocat, de sténographie judiciaire et de déplacement des membres de la Commission des pensions en 2007-2008, qui ont tenu une audience relativement à l'appel interjeté contre une ordonnance du surintendant.*
9. *L'augmentation est due au paiement d'indemnités de départ nettes et de vacances à la retraite. Elle est compensée en partie par les coûts nets de roulement du personnel et par la diminution des indemnités quotidiennes versées aux membres de la Commission.*
10. *La diminution est due aux coûts liés à la réinstallation dans de nouveaux locaux en 2007-2008, aux coûts liés à la tenue du séminaire de la Commission du travail du Manitoba en 2007-2008, à la réduction des frais d'avocat et à la réduction des frais de déplacement par les membres de la Commission. Elle est compensée en partie par les loyers de biens immobiliers plus élevés dans les nouveaux locaux et par l'utilisation de services d'emploi temporaire.*
11. *L'augmentation est due à l'entrée en fonction de dix agents de la Division de la sécurité et de l'hygiène du travail et d'une adjointe administrative en 2008-2009, à l'annualisation de quatre nouveaux agents de la Division de la sécurité et de l'hygiène du travail embauchés en 2007-2008, aux coûts nets de roulement du personnel et à la hausse des coûts liés aux étudiants embauchés en été. Elle est compensée en partie par le paiement d'indemnités de départ nettes et de vacances à la retraite, par les économies nettes réalisées au chapitre des salaires liées au programme volontaire de réduction de la semaine de travail et par le coût des demandes d'indemnisation d'accident du travail.*

12. *L'augmentation est due aux coûts liés à l'enquête sur la Hudson Bay Mining and Smelting, aux frais de fonctionnement liés aux nouveaux postes, à la hausse des frais d'avocat qui s'explique principalement par le plus grand nombre d'appels, aux coûts de production des bulletins, guides et codes et à la mise à l'essai puis à la personnalisation d'un programme de sécurité et d'hygiène du travail en ligne. Elle est compensée en partie par la diminution des services de technologie de l'information et des communications facturés par Sciences, Technologie, Énergie et Mines et par la diminution des achats de matériel utilisé à des fins d'inspection et de mise à l'essai.*
13. *L'augmentation est due aux coûts nets de roulement du personnel et à la hausse du nombre d'heures afférentes au poste d'adjointe administrative. Elle est compensée en partie par le paiement d'indemnités de départ nettes et de vacances à la retraite.*
14. *L'augmentation est due au paiement d'indemnités de départ nettes et de vacances à la retraite, à la création d'un poste d'agent des normes d'emploi lors du remaniement des ressources internes au Bureau des conseillers des travailleurs, aux coûts nets de roulement du personnel et à la création d'un poste de durée déterminée pour remplacer une employée en congé de maternité en 2007-2008. Elle est compensée en partie par le congé sans solde accordé à deux employés et par les économies nettes réalisées au chapitre des salaires liées au programme volontaire de la réduction de la semaine de travail.*
15. *L'augmentation est due aux améliorations apportées au système de suivi des demandes d'indemnisation, à l'achat d'un logiciel de données d'enquête, aux coûts liés à la tenue de la conférence de l'ACALO et à la hausse des frais liés à l'informatique, des dépenses de formation des agents des normes d'emploi et des frais d'avocat. Elle est compensée en partie par les dépenses publicitaires et les frais d'impression liés aux activités de sensibilisation publique concernant la nouvelle législation, les nouveaux règlements et les nouvelles échelles salariales pris en application du* Code des normes d'emploi *en 2007-2008, par la diminution des coûts liés à la publicité concernant la journée Louis-Riel, par le report de la publicité concernant le salaire minimum et par la réduction des coûts afférents à la rénovation.*
16. *L'augmentation est due au financement reçu par le Bureau du commissaire aux incendies dans le cadre de la mise en œuvre de certaines ententes (26-1), pour des dépenses liées au progrès dans le dossier des bâtiments écologiques par l'adoption de codes et d'autres mécanismes de mise en marché.*
17. *L'augmentation est due aux coûts afférents à la publication* @ vous les filles!, *aux coûts afférents au guide à l'intention des femmes immigrantes et à la hausse des subventions liées à l'accueil. Elle est compensée en partie par les coûts liés au programme Power Up, qui est passé en revue.*
18. *L'augmentation est due à la transition vers la nouvelle formule adoptée pour les bourses d'études Une formation pour l'avenir.*
19. *L'augmentation est due aux employés embauchés dans le cadre du programme Accès Carrière, à la création de postes de durée déterminée pour remplacer des employées en congé de maternité, aux dépenses nettes liées au programme Candidats du Manitoba – Gens d'affaires, qui servent à financer les programmes du ministère à l'interne visant à soutenir la stratégie « La croissance grâce à l'immigration », à la hausse des coûts liés aux étudiants embauchés en été et aux coûts nets de roulement du personnel. Elle est compensée en partie par la fin anticipée d'ententes de détachement de deux employés (directeur et assistante administrative provenant de Compétitivité, Formation professionnelle et Commerce) pour combler les postes affectés à la Stratégie du marché du travail à l'intention des immigrants (SMTI).*
20. *L'augmentation est due à la hausse des coûts liés à la mise au point du Portail sur l'immigration au Manitoba (financé par Citoyenneté et Immigration Canada – CIC), à la hausse des loyers de biens immobiliers à la suite de l'agrandissement des locaux, à la facturation plus élevée des services de technologie de l'information et des communications par Sciences, Technologie, Énergie et Mines, aux frais de fonctionnement liés à la SMTI et aux frais de fonctionnement plus élevés que prévu de l'initiative Accueil francophone (financée par CIC). Elle est compensée en partie par les dépenses nettes liées au programme Candidats du Manitoba – Gens d'affaires, y compris les coûts de lancement du Bureau du commissaire à l'équité du Manitoba et ceux liés à l'entrée en vigueur de la* Loi sur le recrutement et la protection des travailleurs.

21. *L'augmentation est due aux crédits de financement de base de CIC accordés en vertu de l'Accord Canada-Manitoba en matière d'immigration, aux dépenses nettes liées au Fonds de perspectives économiques du Manitoba pour les projets de développement économique approuvés dans le cadre de la stratégie « La croissance grâce à l'immigration », à l'augmentation des paiements aux employeurs et aux employés dans le cadre du Programme de reconnaissance des acquis pour payer les frais d'évaluation et d'examen, les cours et les documents aux fins d'obtention de l'agrément, et à l'aide salariale visant le placement permanent des immigrants. Elle est compensée en partie par la réduction des honoraires professionnels versés à des tiers pour la prestation de services en vertu de la SMTI.*
22. *La diminution est due au paiement d'indemnités de départ nettes et de vacances à la retraite, à un employé ayant une affectation intérimaire à la Direction de l'immigration et aux coûts nets de roulement du personnel. Elle est compensée en partie par un employé embauché dans le cadre du programme Accès Carrière.*
23. *L'augmentation est due au financement additionnel approuvé par CIC pour les activités de lutte contre le racisme liées au fonds de l'Initiative de développement de collectivités accueillantes.*
24. *La diminution est due à l'élimination du bilan de tous les ordinateurs de bureau du gouvernement le 31 mars 2008.*

Ministère du Travail et de l'Immigration

Sommaire des recettes par source (en milliers de dollars)
pour l'exercice terminé le 31 mars 2009 et comparaison avec l'exercice précédent

Recettes réelles 2007-2008	Recettes réelles 2008-2009	Écart positif (négatif)	Source	Recettes réelles 2008-2009	Recettes prévues 2008-2009	Écart positif (négatif)	Note expl.
			Autres sources de revenu				
7 828 $	8 682 $	854 $	(a) Commission des accidents du travail	8 682 $	8 832 $	(150) $	1.
3 840 $	4 489 $	649 $	(b) Frais	4 489 $	4 141 $	348 $	2.
85 $	61 $	(24) $	(c) Divers	61 $	80 $	(19) $	
11 753 $	13 232 $	1 479 $	Total partiel	13 232 $	13 053 $	179 $	
			Gouvernement du Canada				
89 $	89 $	- $	(a) Inspection, chaudières et ascenseurs	89 $	92 $	(3) $	
185 $	185 $	- $	(b) Entente sur l'inspection de Flin Flon	185 $	197 $	(12) $	
16 741$	25 387 $	8 646 $	(c) Services d'établissement des immigrants	25 387 $	21 351 $	4 036 $	3.
1 410 $	922 $	(488) $	(d) Rec. des titres de compétences étrangers	922 $	920 $	2 $	4.
18 425 $	26 583 $	8 158 $	Total partiel	26 583 $	22 560 $	4 023 $	
30 178 $	39 815 $	9 637 $	Total des recettes	39 815 $	35 613 $	4 202 $	

Notes explicatives :

1. *Commission des accidents du travail (CAT)*
   - *L'augmentation d'une année à l'autre s'explique par une hausse du montant de l'allocation versée par la CAT afin d'appuyer le plan quinquennal détaillé en matière de prévention des accidents de travail et des maladies professionnelles avec la CAT, de façon à réduire le taux de fréquence des accidents avec perte de temps. L'allocation rembourse la totalité des dépenses admissibles réelles.*
   - *L'écart par rapport aux prévisions s'explique par le rajustement des dépenses admissibles réelles de l'exercice précédent.*

2. Frais
   - *L'augmentation d'une année à l'autre s'explique par l'effet net des renouvellements des différentes classes de permis d'électricien d'une durée de quatre ans en 2008-2009, par la hausse du nombre de permis d'installation d'appareils à gaz et à mazout et par la hausse du nombre d'inspections des chaudières, des soupapes de pression et des appareils de réfrigération en raison de la mise en œuvre de la stratégie visant à augmenter le nombre d'inspections. Elle est compensée en partie par le nombre de renouvellements des différentes classes de licences d'opérateur de chaudière ou de compresseur d'une durée de quatre ans en 2007-2008.*
   - *L'écart par rapport aux prévisions s'explique par une sous-évaluation des projections concernant le nombre de permis d'installation d'appareils à gaz et à mazout, de renouvellements des différentes classes de permis d'électricien d'une durée de quatre ans, de permis d'inspection des ascenseurs à la suite de l'embauche de nouveaux inspecteurs après la mise en œuvre de la stratégie visant à augmenter*

le nombre d'inspections, de permis d'opérateur de chaudière ou de compresseur, d'homologations de conception et d'inspections d'ateliers, et d'enregistrements de régimes de retraite et d'états annuels. Elle est compensée en partie par la surévaluation du nombre d'inspections des chaudières, des soupapes de pression et des appareils de réfrigération en raison de deux postes d'inspecteur de chaudières laissés vacants.

3. *Gouvernement du Canada – Services d'établissement des immigrants*
   - *L'augmentation d'une année à l'autre est due à l'annonce, par Citoyenneté et Immigration Canada (CIC), de fonds supplémentaires en 2008-2009 dans le cadre de l'Accord Canada-Manitoba en matière d'immigration, en reconnaissance de la hausse des revenus à frais partagés avec le gouvernement fédéral, hausse compensée directement par les dépenses afférentes s'établissant comme suit : 8 158 $ pour la prestation de services d'établissement, 334 $ pour la mise au point du portail sur l'immigration du Manitoba, 143 $ pour les activités de lutte contre le racisme en vertu du fonds de l'Initiative de développement de collectivités accueillantes et 11 $ pour l'initiative Accueil francophone.*
   - *L'écart par rapport aux prévisions s'explique par l'annonce de fonds supplémentaires par CIC dans le cadre de l'Accord, répartis comme suit : 3 756 $ pour la prestation de services d'établissement, 160 $ pour la mise au point du portail sur l'immigration du Manitoba, 109 $ pour les activités de lutte contre le racisme en vertu du fonds de l'Initiative de développement de collectivités accueillantes et 11 $ pour l'initiative Accueil francophone.*

4. *Gouvernement du Canada – Stratégie du marché du travail à l'intention des immigrants*
   - *La diminution d'une année à l'autre s'explique par la baisse des revenus à frais partagés avec le gouvernement fédéral provenant de Ressources humaines et développement social Canada (RHDSC) pour la mise en œuvre de la Stratégie du marché du travail à l'intention des immigrants (SMTI) en vertu de l'entente de contribution relative au Programme de reconnaissance des titres de compétence étrangers (qui a pris fin le 31 mars 2009), en vue d'améliorer le service, la reconnaissance des acquis et l'intégration des immigrants dans le marché du travail.*

Ministère du Travail et de l'Immigration

Sommaire des dépenses et de l'effectif des cinq dernières années (en milliers de dollars)
pour les exercices terminés entre le 31 mars 2005 et le 31 mars 2009

Dépenses réelles et rajustées*										
	Affectation	2004-2005		2005-2006		2006-2007		2007-2008		2008-2009	
		ETP	$	ETP	$	ETP	$	ETP	$	ETP	$
11-1	Direction du travail	11,00	694	11,00	709	11,00	743	11,00	772	11,00	808
11-2	Programmes du travail	216,25	16 527	212,25	17 379	210,25	17 586	214,25	18 577	225,25	20 291
11-3	Immigration et Multiculturalisme	47,00	11 964	48,00	13 265	50,00	18 354	58,00	24 388	66,00	32 203
11-4	Amortissement des immobilisations	-	833	-	804	-	776	-	754	-	662
Total		274,25	30 018	271,25	32 157	271,25	37 459	283,25	44 491	302,25	53 964

* Les chiffres rajustés correspondent aux données historiques comparables des affectations touchées par une restructuration au cours des exercices visés.

REMARQUES :

1. *En avril 2004, on a transféré la responsabilité de la condition féminine au ministère du Travail et de l'Immigration.*
2. *En avril 2006, la subvention de 15,0 $ accordée au Community Unemployed Help Centre a été transférée au ministère des Services à la famille et du Logement, la contribution annuelle de 0,3 $ visant à soutenir le Programme d'entraînement parental positif Triple P a été transférée à Enfants en santé Manitoba, et 1,00 ETP a été transféré au ministère des Sciences, de la Technologie, de l'Énergie et des Mines dans le cadre d'une restructuration des technologies de l'information et des communications dans tout l'appareil gouvernemental. Les chiffres des exercices précédents ont été rajustés en fonction de ce changement.*
3. *En avril 2007, 1,00 ETP a été transféré au ministère de la Santé et 2,00 ETP ont été transférés de la Division des services de gestoin à la Direction de l'immigration. Les chiffres des exercices précédents ont été rajustés en fonction de ce changement.*
4. *En avril 2008, 7,00 ETP permanents ont été établis à la suite du transfert de postes par la Société de développement du Manitoba. Les chiffres des exercices précédents ont été rajustés en fonction de ce changement.*

Ministère du Travail et de l'Immigration

Indicateurs de rendement : Mesures du rendement ou des progrès accomplis

La section ci-dessous fournit de l'information sur certaines mesures clés de performance relativement aux activités du ministère pendant l'année 2008-2009. L'ensemble des ministères du gouvernement du Manitoba font état de mesures de performance dans leurs rapports annuels pour ajouter aux données sur les résultats financiers et mettre à la disposition des Manitobains et Manitobaines des renseignements valables et utiles sur les activités du gouvernement et leurs retombées pour la province et sa population.

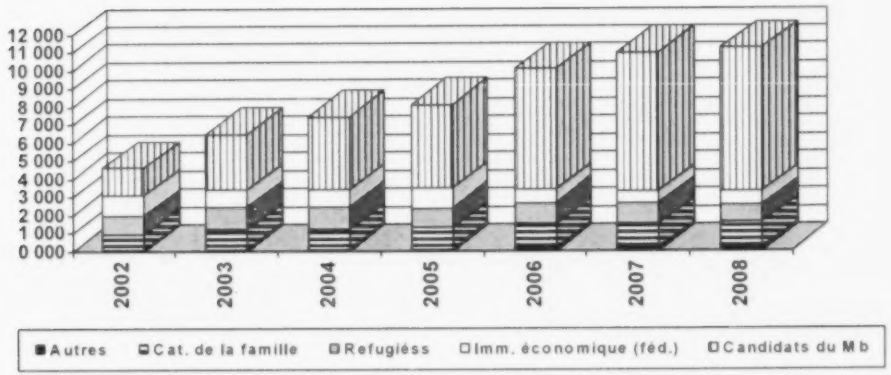
Pour de plus amples informations quant aux rapports sur la performance et au gouvernement du Manitoba, veuillez consulter le site : www.gov.mb.ca/finance/performance.fr.html

Nous apprécions beaucoup vos commentaires sur les mesures de performance. N'hésitez pas à nous transmettre vos observations ou questions à l'adresse : mbperformance@gov.mb.ca

Que mesurons-nous et à l'aide de quel indicateur?	Pourquoi est-ce important de mesurer cet aspect?	Quelle est la mesure de référence utilisée?	Quel est le résultat pour l'exercice en cours (2008-2009) ou quelle est la donnée la plus récente?	Quelle est la tendance au fil du temps?	Commentaires, mesures récentes, liens avec le rapport annuel
1. Nous mesurons notre succès à attirer des immigrants au Manitoba en examinant le nombre annuel d'immigrants qui s'établissent.	L'immigration constitue une composante clé de l'approche de notre gouvernement par rapport au marché du travail et au Développement économique; elle fait partie intégrante de la prospérité et de la croissance démographique du Manitoba. Il est important aussi de suivre les progrès au chapitre de l'engagement	La mesure de référence remonte à 1998 lorsque le Manitoba a accueilli 3 014 immigrants et pris la responsabilité d'attirer et de désigner des candidats dans le cadre du programme Candidats du Manitoba (PCM).	Le Manitoba a accueilli 11 221 nouveaux arrivants en 2008.	De 1998 à 2008, le nombre d'immigrants au Manitoba a plus que triplé, passant de 3 014 à 11 221.	L'immigration totale en 2008 était la plus élevée depuis 1957. La tranche la plus importante de l'immigration au Manitoba provient du PCM, qui permet à la Province de proposer des candidats au statut de résident permanent en fonction de la vraisemblance qu'ils s'établissent avec succès comme travailleurs qualifiés ou entrepreneurs. En 2008, plus de 70 % de l'immigration au Manitoba entrait dans cette catégorie. Depuis 2002, le nombre d'arrivées au Manitoba s'y rapportant a quintuplé et le Manitoba a reçu la plus grande part (35,5 %) des arrivants issus des programmes des candidats des provinces au Canada. En 2008, 34 % des candidats du

Que mesurons-nous et à l'aide de quel indicateur?	Pourquoi est-ce important de mesurer cet aspect?	Quelle est la mesure de référence utilisée?	Quel est le résultat pour l'exercice en cours (2008-2009) ou quelle est la donnée la plus récente?	Quelle est la tendance au fil du temps?	Commentaires, mesures récentes, liens avec le rapport annuel
	du gouvernement à attirer 20 000 immigrants par an d'ici 2016, établi en 2007.				Manitoba se sont établis à l'extérieur de Winnipeg. Winkler, Brandon et Steinbach étaient les principales destinations régionales. Cette tendance va à l'encontre de la tendance générale au Canada, favorisant la concentration dans les grands centres urbains. La réalisation des objectifs à venir dépend de la coopération avec le gouvernement fédéral, qui est responsable, en vertu de la *Loi sur l'immigration et la protection des réfugiés*, d'établir les niveaux d'immigration au Canada en consultation avec les provinces, et qui procède à la sélection définitive des immigrants qui s'établiront au Manitoba. Dans le cadre de l'Accord Canada-Manitoba en matière d'immigration, la Province joue un rôle dans le choix des candidats du Manitoba, tandis que le Canada assume des responsabilités législatives comme l'examen médical, la vérification judiciaire et la délivrance d'un visa. Pour en savoir plus, consulter les pages 41 à 43 du rapport annuel.

Immigration au Manitoba de 2002 à 2008



Que mesurons-nous et à l'aide de quel indicateur?	Pourquoi est-ce important de mesurer cet aspect?	Quelle est la mesure de référence utilisée?	Quel est le résultat pour l'exercice en cours (2008-2009) ou quelle est la donnée la plus récente?	Quelle est la tendance au fil du temps?	Commentaires, mesures récentes, liens avec le rapport annuel
2. Nous mesurons le niveau d'activité visant à promouvoir le respect des exigences législatives et réglementaires en matière de sécurité et d'hygiène du travail.	Ce respect est essentiel à la sécurité et à la santé des travailleurs, à l'établissement de règles du jeu équitables pour les employeurs, et à la promotion d'une culture axée sur la sécurité et la santé dans les lieux de travail.	La mesure de référence est de 1 600 inspections de lieux de travail effectuées en 1999-2000.	En 2008-2009, 9 134 inspections de lieux de travail ont été effectuées.	Le nombre d'inspections a quintuplé, passant d'environ 1 600 en 1999-2000 à plus de 9 000 en 2008-2009.	Les facteurs contribuant à la hausse du nombre d'inspections de lieux de travail comprennent l'augmentation du nombre d'agents de sécurité et d'hygiène, les efforts de la Division visant à tirer le maximum d'efficience administrative et la priorité que le gouvernement du Manitoba accorde à la sécurité et à l'hygiène du travail. Ces dernières années, les inspections étaient axées sur des secteurs et des groupes de travailleurs exposés à plus de risque d'accidents de travail que la moyenne. Pour en savoir plus, consulter les pages 25 à 30 du rapport annuel.
3. Nous mesurons l'efficacité de nos programmes de sécurité et d'hygiène du travail en examinant le taux de fréquence des accidents avec perte de temps.	Les accidents avec perte de temps entraînent des souffrances personnelles pour les travailleurs et leurs familles, tout en réduisant la productivité des entreprises.	La mesure de référence est de 5,6 accidents avec perte de temps par tranche de 100 travailleurs, établies en 1999-2000.	Le taux de fréquence des accidents avec perte de temps était de 4,0 par tranche de 100 travailleurs en 2008-2009.	Le taux de fréquence des accidents avec perte de temps a diminué d'environ 29 %, passant de 5,6 par tranche de 100 travailleurs en 1999-2000 à 4,0 en 2008-2009.	Les taux reposent sur les demandes d'indemnités de manque à gagner de travailleurs admissibles à une indemnisation d'accident du travail. Bien que le taux d'accident global a diminué sensiblement, il reste toujours place à l'amélioration. Plus d'ampleur sera donnée aux activités d'éducation et d'exécution de la loi, notamment dans les secteurs requérant une attention particulière. L'engagement récent du gouvernement à continuer d'accroître le nombre d'agents de sécurité et d'hygiène du travail pendant l'exercice 2009-2010 nous aidera dans nos efforts. Pour en savoir plus, consulter les pages 25 à 30 du rapport annuel.

Que mesurons-nous et à l'aide de quel indicateur?	Pourquoi est-ce important de mesurer cet aspect?	Quelle est la mesure de référence utilisée?	Quel est le résultat pour l'exercice en cours (2008-2009) ou quelle est la donnée la plus récente?	Quelle est la tendance au fil du temps?	Commentaires, mesures récentes, liens avec le rapport annuel
4. Nous mesurons la stabilité du climat des relations de travail en examinant le nombre de jours-personnes non travaillés dû à des grèves et à des lockouts.	Le nombre de jours-personnes non travaillés dû à des grèves et à des lockouts nuit à l'économie et peut décourager les investissements dans la province.	La mesure de référence est de 7 199 jours-personnes non travaillés en moyenne par mois, établie en 1999.	En 2008, le nombre de jours-personnes non travaillés en moyenne par mois s'établissait à 800.	Ces huit dernières années, le nombre de jours-personnes non travaillés en moyenne par mois dû à des arrêts de travail a diminué d'environ 85 %. Le Manitoba est au quatrième rang au chapitre du moins grand nombre d'arrêts de travail au Canada.	En 2008-2009, la Direction des services de conciliation, de médiation et de contrôle de l'égalité des salaires a mené à bien 90 % de ses interventions de conciliation sans arrêt de travail. La Direction a également enregistré un taux de succès de 100 % dans ses interventions de médiation de griefs conjointes et un taux de succès de 91 % dans ses cas de médiation accélérée des griefs. Pour en savoir plus, consulter les pages 18 à 20 du rapport annuel.

Que mesurons-nous et à l'aide de quel indicateur?	Pourquoi est-ce important de mesurer cet aspect?	Quelle est la mesure de référence utilisée?	Quel est le résultat pour l'exercice en cours (2008-2009) ou quelle est la donnée la plus récente?	Quelle est la tendance au fil du temps?	Commentaires, mesures récentes, liens avec le rapport annuel
5. Nous mesurons la rapidité de notre mécanisme de traitement des réclamations relatives aux normes d'emploi en suivant le nombre moyen de jours nécessaires pour résoudre une réclamation.	Il est essentiel que la Division résolve rapidement les problèmes pour protéger les droits des employés, en particulier ceux des travailleurs vulnérables, et pour mener des enquêtes efficaces et efficientes.	La mesure de référence est une moyenne de 175 jours requis pour résoudre une réclamation, établie en 1999-2000.	En 2008-2009, il fallait 97 jours en moyenne pour résoudre une réclamation dans le cadre du processus de résolution officiel.	Le nombre moyen de jours requis pour résoudre une réclamation n'a cessé de diminuer ces dernières années : il est passé de 175 jours en 1999-2000 à 110 jours en 2002-2003, puis à 97 jours en 2008-2009.	Outre l'amélioration au chapitre du temps moyen requis pour résoudre une réclamation en vertu du processus de résolution officiel, on constate une augmentation du nombre de réclamations résolues au moyen du processus de résolution accéléré (de 37 % en 1999-2000 à 40 % aujourd'hui) et une réduction du temps moyen requis pour résoudre une réclamation en vertu de ce même processus (de 34 jours en 1999-2000 à 29 aujourd'hui). Pour en savoir plus, consulter les pages 34 et 36 du rapport annuel.

Loi sur les divulgations faites dans l'intérêt public (protection des divulgateurs d'actes répréhensibles)

La *Loi sur les divulgations faites dans l'intérêt public (protection des divulgateurs d'actes répréhensibles)* est entrée en vigueur en avril 2007. La *Loi* prévoit une démarche claire à suivre pour les employés qui veulent communiquer leurs inquiétudes en ce qui concerne certains actes répréhensibles graves ayant été commis dans la fonction publique manitobaine, tout en protégeant davantage les divulgateurs contre les représailles. La *Loi* renforce la protection qui existe déjà dans le cadre d'autres lois manitobaines, du droit à la négociation collective ainsi que des politiques, des règles de pratique et des procédures en place dans la fonction publique du Manitoba.

Les actes répréhensibles établis par la *Loi* sont les suivants : infraction à une loi fédérale ou provinciale; action ou omission causant un risque pour la vie, pour la sécurité ou la santé des personnes ou pour l'environnement; cas graves de mauvaise gestion; fait de sciemment ordonner ou conseiller à une personne de commettre un acte répréhensible. La *Loi* n'a pas pour objet de traiter des questions courantes liées au fonctionnement ou à l'administration.

Une divulgation faite par un employé en toute bonne foi, conformément à la *Loi* et avec des motifs raisonnables de croire qu'un acte répréhensible a été commis ou est sur le point de l'être, est considérée comme une divulgation en vertu de la *Loi*, que l'acte dénoncé soit considéré comme répréhensible ou non. Toutes les divulgations font l'objet d'un examen exhaustif afin de déterminer si une mesure doit être prise en vertu de la *Loi* et doivent être rapportées dans un rapport annuel du ministère comme le prévoit l'article 18 de la *Loi*.

Voici un résumé des divulgations reçues par Travail et Immigration Manitoba et par le Bureau du commissaire aux incendies pendant l'exercice 2008-2009 :

Renseignements requis annuellement (en vertu de l'article 18 de la *Loi*)	**Exercice financier 2008 – 2009**
Nombre de divulgations reçues et nombre de divulgations auxquelles il a été donné suite et auxquelles il n'a pas été donné suite – *alinéa 18(2)(a)*	**AUCUNE**
Nombre d'enquêtes ouvertes à la suite des divulgations – *alinéa 18(2)(b)*	**AUCUNE**
Dans le cas où, par suite d'une enquête, il est conclu qu'un acte répréhensible a été commis, description de l'acte en question et recommandations faites ou mesures correctives prises relativement à cet acte ou motifs invoqués pour ne pas en prendre – *alinéa 18(2)(c)*	**AUCUNE**